

Sterk tilhørighet på visse betingelser

*En studie av sammenhengen mellom
arbeidstakeres ressurser og bedriftstilhørighet*

Tom Erik Vennesland



Masteroppgave sosiologi

Det samfunnsvitenskaplige fakultet

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

30.06.2011

Sterk tilhørighet på visse betingelser

© Tom Erik Vennesland

2011

Tom Erik Vennesland

Sterk tilhørighet på visse betingelser

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Oslo Kopisten

Sammendrag

Oppgaven er en analyse av sammenhengen mellom arbeidstakeres individuelle og kollektive ressurser og deres opplevelse av tilhørighet til bedriftene eller virksomhetene de er ansatt i. Jeg benytter meg av data fra Statistisk sentralbyrås samordnede levekårsundersøkelse fra 2009 med temaet arbeidsmiljø (N = 6114). Med bakgrunn i klassisk sosiologisk teori argumenterer jeg for at tilhørighetsbegrepet brukt på relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er noe annet og mer instrumentelt enn det samme begrepet brukt på relasjonen mellom familiemedlemmer. Lønnsarbeidet er en kilde til opprettholdelse av mer fundamentale behov enn tilhørighet, før alt annet. Basert på en diskusjon av begrepene organizational identification og organizational commitment plasserer jeg bedriftstilhørighetsbegrepet inn i en bredere faglig sammenheng. En gjennomgang av bedriftstilhørighetsbegrepets historiske kontekst demonstrerer at betydningen av arbeidstakeres individuelle ressurser for deres opplevelse av bedriftstilhørighet i relativt stor grad har blitt neglisjert innen dominerende ledelsesteori og praksis. Basert på teori og tidligere forskning på forholdet mellom arbeidstakeres individuelle og kollektive ressurser og bedriftstilhørighet utleder jeg hypotesene mine. Jeg undersøker 1) hvorvidt det er slik at arbeidstakere med høyere kompetanse opplever å ha større opplevd tilgang på utviklingsmuligheter og innflytelse enn arbeidstakere med lavere kompetanse, 2) hvorvidt tilgangen på disse mulighetene er positivt relatert til bedriftstilhørighet, 3) hvorvidt betydningen av disse mulighetene for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes kompetanse og 4) hvorvidt fagforeningsmedlemskap og fagforeningers tilstedeværelse i arbeidstakernes bedrifter påvirker arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Jeg har ikke funnet norske studier av disse sammenhengene basert på data fra 2000-tallet. Hvorvidt betydningen av ulike muligheter i arbeidet for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes kompetanse er bare belyst i svært begrenset grad tidligere.

Jeg finner at arbeidstakere med sterkere individuelle ressurser opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med svakere individuelle ressurser. Analysene viser at den økte tilgangen på utviklingsmuligheter og innflytelse i arbeidet høyere kompetanse fører med seg, samt arbeidstakernes posisjon i bedriften bidrar til å forklare det meste av denne positive sammenhengen. Videre finner jeg at betydningen av gode karrieremuligheter og faglig videreutvikling er like viktig for arbeidstakeres bedriftstilhørighet, uavhengig av kompetansenivå. Dette på tross av at arbeidstakere med lavere kompetanse opplever å ha

dårligere tilgang på disse mulighetene enn arbeidstakere med høyere kompetanse. Muligheter for kompetanseutnyttelse viser seg derimot å være av større betydning for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere i yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning, mens innflytelse i arbeidet viser seg å være av større betydning for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere i yrker som normalt krever 4 års høyere utdanning eller mer. Disse funnene forklarer jeg med bakgrunn i humankapitalteori og forventningsteori. Jeg finner ingen signifikante sammenhenger mellom arbeidstakeres kollektive ressurser, forstått som fagforeningsmedlemskap og fagforeningers tilstedeværelse i arbeidstakernes bedrifter, og bedriftstilhørighet. Med bakgrunn i tidligere norsk forskning på bedriftsdemokrati, samt tendenser i analysene argumenterer jeg for at dette kan tolkes som et resultat av at fordelene de kollektive ressursene bringer med seg har blitt institusjonaliserte trekk ved norsk arbeidsliv som arbeidstakere tenderer til å ta for gitt i det daglige. Mye tyder på at de sterke samarbeidstradisjonene i norsk arbeidsliv og de avtalefestede ordningene kan bidra til å forklare hvorfor norske arbeidstakere generelt opplever sterk tilhørighet til bedriftene eller virksomhetene de er ansatt i.

Forord

Det siste året har jeg vært konsumert av ”bedriftstilhørighet” og forskning på dette temaet. Så konsumert at jeg vil takke min nærmeste familie og mine gode venner for at de har holdt ut med meg (jeg går inn for landing veldig snart). Jeg har vært heldig som har fått tilbringe dette året på Fafo. Her har jeg fått daglig inspirasjon og oppmuntring fra mine dyktige medstudenter på lesesalen – Kaja, Line, Olav og Emil; takk skal dere ha! Det har også vært veldig givende å være en mer eller mindre deltakende observatør i ett sterkt fagmiljø.

Jeg vil takke min utrolig dyktige og fleksible hovedveileder Inger Marie Hagen for gode diskusjoner og nyttige tilbakemeldinger. Biveileder Fredrik Engelstad har, med sin kunnskap, vært en viktig støttespiller både første og andre året på master. Takk for faglig inspirasjon! Ellers fortjener flere av de ansatte på Fafo en stor takk for åpne kontordører. Jeg vil spesielt takke Åsmund Hermansen, Roy A. Nielsen, Eivind Falkum, Jørgen Svalund, Øyvind Berge og Helene Loe Colman. Ingen av de nevnte kan holdes ansvarlig for oppgavens innhold.

En liten anekdote om oppgavens tema:

Da jeg begynte å tenke på hva jeg skulle skrive oppgave om kom jeg på en episode jeg opplevde da jeg var dagarbeider i et firma som leier ut hjelpearbeidere til byggeplasser i Oslo området. Firmaet, som vi kan kalle ”bygg- og bærehjelpen”, betalte minstelønn og ga ingen andre frynsegoder til sine ansatte. Arbeidsstokken bestod hovedsakelig av studenter og eldre arbeidsskarene uten fast arbeid. Forholdet mellom arbeiderne og ledelsen var relativt bra og preget av en løs tone. ”Bygg- og bærehjelpen” leide ved et tilfelle inn en organisasjonskonsulent som skulle bidra til å bygge opp firmaets identitet og skape samhold mellom de ansatte og ledelsen. Hans ide var kort fortalt å vie oppmerksomhet til de mest trofaste arbeiderne. Sannsynligvis for å demonstrere for de øvrige arbeiderne at trofasthet og hardt arbeid ville bli belønnet med gode tilbakemeldinger og ros. Vi ble tatt med på en pizzarestaurant en fredagskveld etter jobb hvor vi fikk gratis mat og drikkebonger. Ikke nok med det; noen få utvalgte av oss fikk også gensere med logoen ”Bygg- og bærehjelpens elite” påskrevet. Ingen av oss var veldig imponerte, selv om det var litt hyggelig en kort stund. Genseren ble liggende langt inne i klesskapet.

Til pappa

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn: tilhørighetsbegrepet brukt på relasjonen mellom arbeidstaker og bedrift	1
1.1.1	Oppgavens tema	2
1.1.2	Samfunnsmessig og faglig begrunnelse	4
1.1.3	Gangen i oppgaven.....	7
2	Bedriftstilhørighetsbegrepet og dets historie.....	9
2.1	Hvordan definerer litteraturen bedriftstilhørighet?.....	9
2.1.1	Organizational Identification.....	9
2.1.2	Organizational Commitment	12
2.1.3	OI versus OC	13
2.2	Hvorfor knytte ansattes følelsesliv til deres arbeidsgivere?	14
2.2.1	Tidligere forståelse av bedriftstilhørighet: fra Taylor til Human Relations	15
2.2.2	Moderne forståelse av bedriftstilhørighet: veien videre etter Hawthorne	17
2.2.3	Human Resource Management og bedriftstilhørighet	19
3	Tidligere forskning	21
3.1	Om forholdet mellom arbeidstakeres individuelle ressurser og bedriftstilhørighet ..	21
3.1.1	Bedriftstilhørighet i Arbeids- og bedriftsundersøkelsene	23
3.1.2	Individuelle ressurser, utviklingsmuligheter og bedriftstilhørighet i lys av referansegruppeteori.....	25
3.2	Sammenhengen mellom autonomi og innflytelse	27
3.2.1	Om forholdet mellom autonomi, innflytelse og bedriftstilhørighet	28
3.2.2	Autonomi og innflytelse i norsk arbeidsliv	29
3.2.3	En tidligere undersøkelse av forholdet mellom autonomi og bedriftstilhørighet i Norge og USA	32
3.2.4	Individuelle forskjeller i forventninger om innflytelse og forskjellenes ulike virkninger på bedriftstilhørighet.....	33
3.3	Om forholdet mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet	34
3.3.1	Om forholdet mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet i norsk kontekst	36
4	Utleiding av hypoteser.....	40
4.1	Arbeidstakeres individuelle ressurser og bedriftstilhørighet	40
4.2	Generell innflytelse og bedriftstilhørighet.....	43
4.3	Fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet	44

5	Data og metode.....	48
5.1	Innledning.....	48
5.2	Datamaterialet.....	48
5.2.1	Frafall	48
5.2.2	Delutvalg	49
5.3	Operasjonalisering av avhengig variabel.....	50
5.4	Operasjonalisering av uavhengige variabler.....	53
5.4.1	Indikatorer på arbeidstakeres individuelle ressurser	53
5.4.2	Utviklingsmuligheter.....	55
5.4.3	Generell innflytelse	56
5.4.4	Fagforeningsmedlemskap.....	57
5.4.5	Kontrollvariabler	57
5.4.6	Forhold som ikke er registrert i undersøkelsen og metodekritikk.....	58
5.5	Analysestrategi	59
5.5.1	Faktoranalyse av indikatorene på arbeidstakernes innflytelse	60
5.5.2	Samspillsledd	64
5.5.3	Krystabellanalyse.....	65
5.5.4	Hierarkisk multippel lineær regresjonsanalyse	65
5.5.5	Forutsetninger for lineær regresjon	67
6	Betydningen av kompetanse, utviklingsmuligheter og generell innflytelse for arbeidstakeres bedriftstilhørighet	71
6.1	Innledning.....	71
6.2	Sammenhengen mellom kompetanse og utviklingsmuligheter	72
6.3	Sammenhengen mellom kompetanse, utviklingsmuligheter og bedriftstilhørighet ..	75
6.4	Sammenhengen mellom kompetanse og generell innflytelse.....	80
6.5	Sammenhengen mellom kompetanse, generell innflytelse og bedriftstilhørighet.....	81
7	Sammenhengen mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet	86
7.1	Innledning.....	86
7.1.1	Sammenhengen mellom fagorganisering og bedriftstilhørighet	88
7.2	Den fulle modellen	89
8	Diskusjon, sammenfatning og konklusjon	93
8.1.1	Arbeidstakeres individuelle ressurser og bedriftstilhørighet.....	94

8.1.2	Varierer betydningen av utviklingsmuligheter og generell innflytelse med individuelle ressurser?	96
8.1.3	Arbeidstakeres kollektive ressurser og bedriftstilhørighet	100
8.2	Implikasjoner for arbeidslivet	103
8.3	Implikasjoner for framtidig forskning	106
8.4	Konklusjon	107
	Litteraturliste	109
	Vedlegg	115
	Figur: teoretisk sammenheng mellom arbeidstakeres kompetanse og bedriftstilhørighet	41
	Tabell 1: respondentenes fordeling på avhengig variabel	52
	Tabell 2: respondentenes fordeling etter kompetansenivå	54
	Tabell 3: deskriptiv statistikk over respondentenes fordeling på innflytelsesindeksen	64
	Tabell 4: krysstabellanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå og muligheter for karriereutvikling	72
	Tabell 5: krysstabellanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå og muligheter for å utnytte kompetanse	73
	Tabell 6: krysstabellanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå og muligheter for faglig videreutvikling	74
	Tabell 7: regresjonsanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå, utviklingsmuligheter og bedriftstilhørighet	76
	Tabell 8: krysstabellanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå og generell innflytelse	80
	Tabell 9: regresjonsanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå, generell innflytelse og bedriftstilhørighet	82
	Tabell 10: sammenhengen mellom kompetansenivå og fagforeningsmedlemskap	86
	Tabell 11: sammenhengen mellom kompetansenivå og fagforening/tillitsvalgte i bedriften ..	87
	Tabell 12: sammenhengen mellom fagorganisering og bedriftstilhørighet og den fulle modellen	88

1 Innledning

1.1 Bakgrunn: tilhørighetsbegrepet brukt på relasjonen mellom arbeidstaker og bedrift

Opplevelsen av tilhørighet dreier seg om behovet vi har for å føle oss inkludert og akseptert av en person eller gruppe vi inngår i, og ofte også, identifiserer oss med (Van Knippenberg & Hogg 2003: 111). Tilhørighetsbegrepet beskriver et av de mest grunnleggende menneskelige behov (Maslow i Furnham 1997: 286-287). Mange assosierer nok opplevelsen av tilhørighet med nær familie og nære venner. Det var de nære båndene i slike relasjoner en av sosiologiens klassikere Ferdinand Tönnies beskrev med begrepet *Gemeinschaft* (Tönnies 1887). Tönnies mente at slike nære og følelsesmessige bånd mellom menneskene var karakteristisk for tradisjonelle samfunn hvor store familier levde tett på hverandre og samarbeidet om livsoppretholdelsen. Med framveksten av industrisamfunnet ble de mellommenneskelige relasjonene i større grad preget av upersonlighet og kalkulasjon. Folk flyttet inn til byene for å jobbe i industrien, og flere mistet eierskapet til arbeidet (Marx i Elster 1987). Overgangen til *Gesellschaft* innebar i følge Tönnies en overgang til markedstankegang. I de store byene ble relasjonene løsere og mer upersonlige som en konsekvens av den nye arbeids- og samfunnsorganiseringen (Tönnies 1887). *Gesellschaft* er et idealtypisk begrep, men beskriver hvordan interaksjon mellom mennesker i moderne samfunn ofte kan ses som bytter av materielle og ikke-materielle varer (Homans 1958: 597). Ofte spør vi oss selv ”what’s in it for me” når vi vurderer hvorvidt vi skal inngå i en relasjon med et annet menneske eller en gruppe mennesker. Måtene dagens moderne samfunn er strukturerte på har brakt med seg en sterkere instrumentell komponent inn i det mellommenneskelige. Relasjoner ligner oftere bytteforhold. Når tilhørighetsbegrepet brukes på relasjonen mellom arbeidstakere og bedriftene eller virksomhetene de er ansatt i blir dette tydelig.¹

¹ Virksomheter assosieres ofte med offentlig sektor, mens bedrifter ofte assosieres med privat sektor. Heretter omtaler jeg begge som bedrifter av praktiske hensyn. Jeg må også presisere at jeg kun snakker om arbeidsorganisasjoner i denne oppgaven.

Uten lønn og andre muligheter i arbeidet ville de fleste av oss ikke gått på jobb. *Før alt annet* er lønnsarbeidet en kilde til opprettholdelse av enda mer fundamentale behov enn tilhørighet (Engelstad 2004: 58). Arbeidstaker/arbeidsgiver relasjonen er *tuftet* på kjøp og salg tankegang; arbeidstakere selger sin arbeidskraft på et marked og arbeidsgivere kjøper arbeidskraften etter muligheter og behov. Dermed blir tilhørighetsbegrepet brukt på denne relasjonen noe annet enn det samme begrepet brukt på relasjonen mellom far og sønn.

1.1.1 Oppgavens tema

Oppgavens tema er sammenhengen mellom arbeidstakeres ressurser og deres opplevelse av tilhørighet til bedriftene eller virksomhetene de er ansatt i. Hovedformålet er å undersøke hvorvidt arbeidstakeres *individuelle ressurser* gir arbeidstakerne en opplevelse av at de får tilgang på flere incentiver og muligheter fra arbeidsgiver, hvorvidt denne tilgangen bidrar til at arbeidstakere med sterkere individuell ressurser opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre og hvorvidt betydningen av incentiver og muligheter for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes kompetanse. Det andre formålet med studien er å undersøke hvorvidt fagforeningsmedlemskap, forstått som en *kollektiv ressurs*, påvirker arbeidstakeres bedriftstilhørighet.

Jeg gjenbraker data fra Statistisk Sentralbyrås Levekårsundersøkelse fra 2009 med temaet arbeidsmiljø, og undersøker sammenhengen mellom arbeidstakerressurser og bedriftstilhørighet blant arbeidstakere i bedrifter med over 10 ansatte.² Datasettet er gjort tilgjengelig av Norsk samfunnsvitenskaplig datatjeneste. LKU 2009 er representativt for populasjonen av arbeidstakere i Norge (Wilhelmsen 2010: 7) og utvalget består av 6114 respondenter etter at jeg har bearbeidet datamateriale. Bedriftstilhørighet blir operasjonalisert etter arbeidstakernes svar på spørsmålet ”i hvilken grad føler du tilhørighet til bedriften eller virksomheten du jobber i?”. Spørsmålet åpner for ulike tolkninger og referansepunkter, men det er rimelig å anta at arbeidstakerne også assosierer ”bedriften eller virksomheten” med arbeidsgiveren, som står til ansvar for det enkelte arbeidsforholds rammebetingelser. Derfor mener jeg avhengig variabel kan forsvares med henblikk på begrepsvaliditet (Skog 2009: 89). *Individuelle ressurser* blir operasjonalisert etter respondentens kompetanse, posisjon i bedriften, ansiennitet og arbeidstid. *Kollektive ressurser* blir operasjonalisert etter fagforeningsmedlemskap og tilstedeværelsen av fagforeninger (og/eller tillitsvalgte) i

² Jeg kommer tilbake til hvorfor jeg har valgt å utelate arbeidstakere fra mindre bedrifter i kapittel 5.

arbeidstakernes bedrifter. *Tilgang på incentiver* operasjonaliserer jeg etter hvorvidt respondentene opplever å ha muligheter for karriereutvikling, kompetanseutnyttelse, faglig videreutvikling og generell innflytelse i arbeidet.

I internasjonal teori og forskning operasjonaliserer ofte bedriftstilhørighet med utgangspunkt i begrepene *organizational commitment* (OC) (Meyer & Allen 1997) og *organizational identification* (OI) (Ashfort & Mael 1989).³ Den norske forskningen på forholdet mellom arbeidstakerressurser og bedriftstilhørighet baserer seg på data fra seint på 1980-tallet (Kalleberg og Rognes 2000) til tidlig på 1990-tallet (Kalleberg og Mastekaasa 2001). Et unntak er en studie av Svalfors, Halvorsen og Goul Andersen (2001) som undersøkte forholdet mellom utdanningslengde og *organizational commitment* blant norske, svenske og danske arbeidstakere basert på data fra 1997. Meg bekjent var det i 2009 fjorten år siden forholdet mellom arbeidstakerressurser og bedriftstilhørighet er blitt undersøkt med *landsrepresentative* data fra Norge. De fleste studier av forholdet mellom arbeidstakeres ressurser og bedriftstilhørighet baserer seg på sammensatte mål. Jeg har ikke kommet over nyere landsrepresentative data med muligheter for å lage sammensatte mål på bedriftstilhørighet og har derfor valgt å gjennomføre studien på tross av dette. Med stort utvalg er mulighetene for generalisering gode og håpet er at oppgaven kan stimulere til ny forskning på forholdet mellom arbeidstakeres ressurser og bedriftstilhørighet. Eldre norsk forskning har demonstrert at arbeidstakere med flere individuelle ressurser har større tilgang på ulike incentiver fra arbeidsgiver, og videre at tilgangen på flere av disse incentivene er positivt relatert til *organizational commitment* (Kalleberg og Mastekaasa 2001; Kalleberg og Rognes 2000; Kalleberg og Mastekaasa 1994). Forskningen studerer bare i liten grad hvorvidt *betydningen av* incentiver for arbeidstakeres *organizational commitment* varierer med arbeidstakernes individuelle ressurser (Mastekaasa 2004; Vroom 1964). Arbeidstakere med sterkere individuelle ressurser kan ha større forventninger til arbeidslivet og bedre muligheter i jobbmarkedet. Dette kan bidra til at disse arbeidstakerne er vanskeligere å tilfredsstille for bedriftene (Kalleberg 1977: 137). Tidligere norsk forskning har ikke funnet signifikante sammenhenger mellom fagforeningsmedlemskap og *organizational commitment* blant norske arbeidstakere (Kalleberg og Mastekaasa 1994).

³ Jeg kommer tilbake til hvordan bedriftstilhørighetsbegrepet kan defineres og relateres til ”organizational identification” og ”organizational commitment” i kapittel 2.

I lys av dette undersøker jeg 1) hvorvidt det er slik at arbeidstakere med høyere kompetanse opplever å ha større opplevd tilgang på incentiver enn arbeidstakere med lavere kompetanse, 2) hvorvidt tilgang på disse incentivene er positivt relatert til bedriftstilhørighet, 3) hvorvidt *betydningen* av disse incentivene for arbeidstakernes bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes kompetanse og 4) hvorvidt fagforeningsmedlemskap og fagforeningers tilstedeværelse i arbeidstakernes bedrifter påvirker arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Indikatorer på arbeidstakernes ansiennitet, arbeidstid og posisjon i organisasjonshierarkiet vil inkluderes i analysene som kontrollvariabler. Med bakgrunn i disse undersøkelsene søker jeg å besvare oppgavens problemstilling:

Opplever arbeidstakere med sterkere ressurser sterkere bedriftstilhørighet enn andre?

Jeg ønsker først og fremst å sette fokus på *hvorvidt* arbeidstakernes individuelle ressurser påvirker deres opplevde muligheter, og hvorvidt mulighetene i seg selv påvirker norske arbeidstakernes opplevelse av bedriftstilhørighet. Med bakgrunn i humankapitalteori (Becker 1964; Mincer 1993), forventningsteori (Vroom 1964) og referansegruppeteori (Merton 1968; Østerberg 2003; Grusky 1966) setter jeg også fokus på hvorvidt det er slik at større *opplevelse* av tilgang på incentiver har ulike konsekvenser for arbeidstakernes bedriftstilhørighet, avhengig av arbeidstakernes kompetanse. I siste del av analysene undersøker jeg sammenhengen mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet for norske arbeidstakere. Med dette ønsker jeg først og fremst å finne ut hvorvidt den *kollektive ressursen* fagforeningsmedlemskap tenderer til å ”konkurrere med” bedriften om arbeidstakernes identitet og tilslutning. Forventningen om et motsetningsforhold mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet stammer fra den mer økonomisk orienterte litteraturen som er mest opptatt av betydningen av ansattes *organizational commitment* for organisasjoners drift og utvikling (Falkum, Hagen og Trygstad 2009).

1.1.2 Samfunnsmessig og faglig begrunnelse

Betydningen av ansattes følelsesmessige tilknytning til sine bedrifter har for alvor vært på agendaen til organisasjonsteoretikere og arbeidsgivere siden Human Relations (HR) skolens begynnelse i 1920-tallets USA (Thompson & McHugh 2009).⁴ Oppmerksomheten rundt bedriftstilhørighet har gått i bølger, men ideene fra HR skolen er fortsatt svært aktuelle, i

⁴ Se kapittel 2 for en utfyllende gjennomgang av bedriftstilhørighetsbegrepets historiske kontekst.

modifiserte og nye utgaver. Det blir hevdet at HRs ”etterfølger” Human Resource Management (HRM) dominerer dagens ledelsestankegang og praksis (Handel 2003) og at identitetsforming i økende grad står på agendaen når organisasjoner i det moderne arbeidslivet utformer sine Human Resource strategier (Alvesson & Willmott 2002: 624). Ideene som stammer fra HR skolen er også svært utbredt i Norge (Falkum, Hagen og Trygstad 2009: 40). Dette ser vi blant annet ved at mange organisasjoner i dagens norske arbeidsliv har egne HR-avdelinger. Styrken på arbeidstakeres bedriftstilhørighet har vist seg å kunne ha en rekke potensielle følger både for arbeidstakernes opplevelse av arbeidsforholdet, arbeidstakernes atferd og følgelig også for arbeidsgiverne. En meta-analyse⁵ basert på nord-amerikanske studier har blant annet vist at jo sterkere *organizational identification* arbeidstakere opplever jo større sannsynlighet har de for å være fornøyde med jobben og for å involvere seg ekstra mye i arbeidet. Sterkere *organizational identification* minsker også sannsynligheten for intensjon om å slutte i virksomheten, sannsynligheten for faktisk å slutte og sannsynligheten for fravær (Riketta 2005: 371). En annen amerikansk meta-analyse bekrefter disse funnene, samtidig som den viser at arbeidstakere som opplever sterk *organizational commitment* har *mindre* sannsynlighet for å oppleve stress og for å oppleve konflikt mellom arbeid og familie (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky 2002: 38-39). Meyer (m.fl. 2002: 41) fant små forskjeller når de sammenlignet resultatene fra Nord-Amerika med resultater fra andre land og argumenterer for en viss generaliserbarhet. Hvis resultatene fra de amerikanske meta-analysene lar seg overføre på norske forhold ser det ut som at arbeidstakeres bedriftstilhørighet kan ha en rekke *positive konsekvenser* for både arbeidstakere, arbeidsgivere, og samfunnet som helhet.

Den faglige begrunnelsen hviler først og fremst på at det er mange år siden forholdet mellom arbeidstakeres ressurser og bedriftstilhørighet er undersøkt i Norge, som nevnt i del 1.1.1. Forholdet mellom arbeidstakeres *generelle innflytelse* og bedriftstilhørighet er, meg bekjent, ikke undersøkt i Norge før.⁶ Hvorvidt betydningen av incentiver for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes kompetanse er bare belyst i begrenset grad tidligere (Mastekaasa 2004). I tillegg til dette er det flere *utviklingstrekk* i våre dager som gjør det interessant å studere sammenhengen mellom arbeidstakerressurser og bedriftstilhørighet.

⁵ En meta-analyse er en studie som samler og analyserer funn fra ulike, men relaterte studier. Meta-analysen ses ofte som en ”statistisk tungvekt”, ettersom den kan oppsummere deler av hva forskningen har funnet om et bestemt tema.

⁶ Generell innflytelse forstår jeg som samsvaret mellom arbeidstakeres innflytelse over egen arbeidssituasjon og arbeidstakernes innflytelse over arbeidets rammebetingelser (Engelstad, Svalund, Hagen og Storvik 2003). Jeg kommer tilbake til dette i kapittel 3.

Noen av dagens organisasjonsteoretikere hevder at både arbeidsgivere og arbeidstakere i det moderne arbeidslivet oppfører seg som *markedsrasjonalister* i større grad enn før (Thompson & McHugh 2009: 174). Arbeidsgivere nedbemanner, fjerner hierarkiske lag i bedriftene og ”outsourcer” arbeidsoppgaver. Dette kan ha konsekvenser for arbeidstakernes bedriftstilhørighet i den grad de opplever at lojalitet og tilhørighet ikke lønner seg i et mer ustabilt arbeidsmarked (Thompson & McHugh 2009: 174). Funn fra Norge viser at arbeidstakere her tillands stadig oftere bytter jobb (Torp 2005: 18). Bruk av tjenesteleverandører, konsulenter og midlertidig ansatte har stort omfang, og bedrifter i Norges ”outsourcing” av oppgaver økte fra 1997 til 2003; i 2003 rapporterte 57% av bedrifter i Norge og ha midlertidig ansatte, og hele 1 av 3 bedrifter benyttet seg av innleid arbeidskraft (Barth og Ringdal 2005: 43). Samme året rapporterte 30% prosent av bedrifter i Norge at de har gjennomgått større omorganiseringer de siste fem årene. Omstillingsbølgen har dog blitt mindre i omfang siden 1997, hovedsakelig som et resultat av bedre økonomiske konjukturer (Barth og Ringdal 2005: 50). I LKU fra 2003 svarte 38% av norske arbeidstakere at nedbemanning hadde blitt gjennomført på deres arbeidsplass de siste to åra (Colbjørnsen 2006: 3). Funnene tyder på at disse utviklingstrekkene er relativt utbredte, også i Norge. I den grad arbeidstakerne berøres virker det rimelig å anta at incentiver fra arbeidsgiver er av stor betydning for arbeidstakernes bedriftstilhørighet, særlig der jobbsikkerheten er lav. Når arbeidstakerne bytter jobber oftere, og av ulike grunner ikke blir værende i bedrifter over lengre tid kan det tenkes at den mer umiddelbare *opplevelsen av bytteforholdet* arbeidstaker inngår i med arbeidsgiver blir viktigere for bedriftstilhørigheten. Med dette som bakgrunn er det interessant å undersøke i hvilken grad det er slik at ulike incentiver bidrar til sterkere bedriftstilhørighet, hvorvidt arbeidstakere med høyere kompetanse opplever å ha større tilgang på disse incentivene og hvorvidt betydningen av incentiver for arbeidstakernes bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes kompetansenivå.

Det snakkes også ofte om *empowerment* i dagens arbeidsliv. *Empowerment* innebærer ”delegering av myndighet og ansvar til samtlige medarbeidere i organisasjonen, uavhengig av hierarkisk nivå” (NOU 1999: 34; 27). Påstanden er at arbeidslivet har blitt mer demokratisk gjennom utflating av organisasjonsstrukturer og økt ansvarsdelegering, medbestemmelse og medvirkning (Leiufslrud & Dahl 2005: 161). ”Demokratiseringsteser” er omstridt og norsk forskning har demonstrert at utdannings-, kompetanse- og stillingsnivå er sterkt relatert til arbeidstakernes generelle innflytelse i arbeidet (Leiufslrud og Dahl 2005; Engelstad, Svalund, Hagen og Storvik 2003). Det er faglig interessant å undersøke om dette fortsatt er tilfelle og

hvorvidt generell innflytelse er positivt relatert til bedriftstilhørighet. Å undersøke hvorvidt betydningen av generell innflytelse for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med kompetansenivå er også viktig. Den økonomisk orienterte litteraturen som har størst fokus på *empowerment* og *commitment* stipulerer en negativ sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet (Falkum, Hagen og Trygstad 2009). Dette er ofte basert på antakelsen om at fagforeninger kan forstyrre enheten og harmonien i organisasjoner ved å fremheve forskjeller mellom partene (Schein 2009). Disse ledelsesmodellene stammer fra en amerikansk arbeidslivskontekst med betydelig mindre fokus på demokrati i arbeidslivet enn den norske (Falkum m.fl. 2009). I Norge har fokuset vært på å søke å frembringe samarbeid mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Norske fagforeninger fungerer ofte som en *kollektiv ressurs* som gir arbeidstakere ”stemme” ovenfor arbeidsgivere (Falkum m.fl. 2009; Hirschman 1982). Man skulle dermed tro at det ikke finnes store motsetningsforhold mellom fagforeningsmedlemskap og tilslutning til bedriften for den gjennomsnittlige organiserte norske arbeidstaker. Med dette som bakgrunn mener jeg det er faglig og samfunnsmessig relevant å undersøke betydningen av arbeidstakeres *individuelle* og *kollektive ressurser* for deres opplevelse av bedriftstilhørighet med nyere data.

1.1.3 Gangen i oppgaven

I *kapittel 2* søker jeg først å belyse hvordan litteraturen definerer bedriftstilhørighet ved å drøfte likheter og forskjeller mellom begrepene *organizational identification* og *organizational commitment*. Deretter følger en presentasjon av bedriftstilhørighetsbegrepets historiske kontekst for å få grep om grunnlaget for arbeidsgivere og organisasjonsforskeres motivasjon for å søke å knytte ansattes følelsesliv til deres organisasjoner. I *kapittel 3* presenterer jeg teori og tidligere forskning på forholdet mellom arbeidstakeres individuelle ressurser og bedriftstilhørighet.⁷ Jeg tar for meg hva forskningen sier om hvorvidt utviklingsmuligheter og generell innflytelse påvirker arbeidstakeres bedriftstilhørighet, og hvorvidt betydningen av disse incentivene for arbeidstakeres bedriftstilhørighet kan tenkes å variere med arbeidstakeres kompetansenivå. Tilslutt presenterer jeg teori og tidligere forskning på forholdet mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet. I *kapittel 4* utleder jeg

⁷ Som et resultat av diskusjonen om likheter og forskjeller mellom *organizational identification* og *organizational commitment* i kapittel 2 velger jeg i hovedsak å fokusere på norske studier, mer eller mindre uavhengig av hvilket av disse begrepene studiene benytter seg av.

hypotesene mine. I *kapittel 5* redegjør jeg for datamaterialet, koding av variabler, respondentenes fordeling på de viktigste variablene, metodekritikk og de analysemetodene som er brukt gjennom studien. I *kapittel 6-7* analyseres de ulike sammenhengene. I *kapittel 6* analyserer jeg først sammenhengen mellom arbeidstakeres kompetanse og opplevde muligheter for karriereutvikling, kompetanseutnyttelse og faglig videreutvikling. Deretter analyserer jeg forholdet mellom opplevde muligheter for karriereutvikling, kompetanseutnyttelse, faglig videreutvikling og bedriftstilhørighet. Videre undersøker jeg hvorvidt betydningen av disse incentivene for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med kompetansenivå. I kapittel 6 sin andre del undersøker jeg forholdet mellom generell innflytelse og bedriftstilhørighet. Deretter undersøker jeg hvorvidt betydningen av generell innflytelse for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med kompetansenivå. I *kapittel 7* undersøker jeg forholdet mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet. Videre følger en tolkning av den ”fulle modellen” hvor jeg vil diskutere funnene mine opp mot hypotesene fra kapittel 4. I *kapittel 8* følger en sammenfatning og diskusjon av funnene som er gjort, implikasjoner av studien og studiens konklusjon.

2 Bedriftstilhørighetsbegrepet og dets historie

2.1 Hvordan definerer litteraturen bedriftstilhørighet?

2.1.1 Organizational Identification

Det nærmeste vi kommer ”bedriftstilhørighet” i internasjonal teori og forskning er begrepene *organizational identification* (OI) og *organizational commitment* (OC). Noen hevder disse begrepene er konseptuelt ulike, mens andre igjen hevder de går ut på mye av det samme (Ashfort & Mael 1989: 20). Jeg vil få klarhet i likheter og forskjeller mellom de to begrepene og diskutere hvilken relevans dette ha for min problemstilling.

Ashfort og Mael befinner seg i førstnevnte gruppe og bruker Sosial Identitetsteori (SIT) for å forklare hva OI er. I følge SIT består et individs selvoppfattelse av henholdsvis en personlig og en sosial identitet. Den personlige identiteten består av særegne karakteristikk ved individet som for eksempel psykologiske trekk og kroppslige egenskaper, mens den sosiale identiteten består av de ulike gruppeklassifikasjonene individet kjenner seg igjen i; altså de gruppene individet opplever tilhørighet til. På denne måten kan sosial identifisering gi deler av svaret på spørsmålet; ”hvem er jeg?” (Ashfort & Mael 1989: 21). Når vi som individer svarer på dette spørsmålet kommer vi ofte opp med flere referansepunkter. Jeg er ikke bare ”student” eller ”miljøarbeider i kommunen”, men også ”bror”, ”venn”, ”løkkefotballspiller” og ”medlem i en frivillig organisasjon”. Den samme variasjonen i kilder til sosial identifikasjon kan vi finne internt i arbeidsorganisasjoner. Som arbeidstakere kan vi oppleve at noen referansepunkter gir mer mening for oss enn andre. Kanskje identifiserer man seg mest med de nærmeste kollegene, eller andre i bedriften som har lik utdanning som en selv. Kanskje er man engasjert i en fagforening og føler at arbeidet og samholdet i denne er med på å definere ens person. OI handler altså om både identitet og tilhørighet, noe som kommer fram av Ashfort og Mael’s definisjon av begrepet:

”...the perception of oneness with or belongingness to an organization, where the individual defines him or herself in terms of the organization(s) in which he or she is a member ...” (Ashfort & Mael 1992: 104)”.

Den mer økonomisk orienterte ledelseslitteraturen hevder ofte at arbeidstakers bedriftstilhørighet avhenger av graden av enhet internt i organisasjoner (se for eksempel Schein 2009 og Martin 2002). Det argumenteres for at enheten kan oppnås ved at lederne bygger opp enhetlige organisasjonskulturer basert på ”felles verdier”; homogene retningslinjer som samtlige organisasjonsmedlemmer forventes å internalisere. Mye av den samme ledelseslitteraturen presenterer disse ”felles verdiene” som noe ledelsen har ansvar og størst muligheter for å utforme. ”Felles verdier” antas å være verktøy som ledelsen kan bruke for å få arbeidsstokken ekstra involvert i organisasjonenes målsetting om økt inntjening og effektivisering av driften. I sin kjente artikkel *”Social Identity Theory and the Organization”* fra 1989 kritiserte Ashfort og Mael den tidligere forskningen på identifikasjonsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kraftig. Kritikken gikk i hovedsak ut på at forskningen ikke hadde skilt identifikasjon begrepsmessig fra internalisering, og kognisjon fra atferd og affekt (Ashfort & Mael 1989: 23). Mye av forskningen som opererer med begrepet organizational commitment inkorporerer en rekke potensielle følger av at ansatte identifiserer seg med sine organisasjoner i sine definisjoner og spørreskjemaer, i tillegg til identifikasjon i seg selv. Med bakgrunn i en rekke funn fra den sosialpsykologiske forskningen som omhandler gruppeidentifikasjon poengterer Ashfort & Mael hvorfor det ikke nødvendigvis er slik at identifikasjon fører til internalisering, atferd og affekt (Ashfort & Mael 1989: 21).⁸

For det første hevder de at et individ ikke nødvendigvis vil strekke seg etter gruppens felles mål selv om individet identifiserer seg med gruppen. Denne problemstillingen berører kjernen i *det kollektive handlingsproblem*; situasjoner hvor det er bedre for alle hvis noen gjør en valgfri aktivitet enn at ingen gjør det, men hvor det er bedre for hver enkelt ikke å gjøre det (Elster 1989). Selv om en arbeidstaker identifiserer seg sterkt med bedriften er det ikke sikkert at arbeidstakeren ”ytter det lille ekstra” hvis denne handlingen krever for mye, selv om handlingen ville gagnet bedriften som helhet. Arbeidstakeren kan fraskrive seg ansvar og kanskje håpe at andre ”vil ta i et tak” på tross av at tilhørighetsfølelsen er sterk. For det andre hevder Ashfort og Mael at OI betyr at man kan erfare bedriftens oppturer og nedturer på et personlig plan. De refererer her til forskning som har vist at identifikasjon med en gruppe ofte

⁸Se Ashfort og Mael 1989 for en mer utførlig diskusjon av de sosialpsykologiske studiene som gir teoretisk grunnlag til deres fire prinsipper.

oppretholdes i situasjoner som involverer store tap for gruppen som helhet (Brown i Ashfort & Mael 1989: 21). Arbeidstakere kan altså identifisere seg, like sterkt, med en bestemt bedrift, selv om bedriften skulle gå dårlig og uten at arbeidstakerne nødvendigvis gjør mye for å få bedriften til å gå bedre. For det tredje skiller Ashfort og Mael identifikasjon fra internalisering. Identifisering går på hvem man føler man er som individ, mens internalisering går på holdninger og verdier; hva man tror på (Ashfort & Mael 1989: 21-22). Det er ikke nødvendigvis en sammenheng mellom disse, selv om det ofte kan være det. Det foreligger lite bevis for at lederes forsøk på å skape ”felles verdier” i organisasjoner faktisk fører til at ansatte internaliserer disse verdiene, selv om de kanskje handler etter dem (Thompson & McHugh 2009: 171). Det er mulig å identifisere seg med en bedrift uten at man nødvendigvis er enig med alt ledelsen setter på dagsorden, og de fleste benytter seg nok av en viss rolledistanse når de opptrer i rollen som arbeidstakere. For det fjerde kritiserer Ashfort og Mael tidligere forskning for at den ofte opererer med et skarpt skille mellom identifikasjon med en gruppe og identifikasjon med en person; en sosial referent (Ashfort & Mael 1989: 22). Identifikasjon med en gruppe handler om ønske om å definere seg selv, mens identifikasjon med en person er basert på ønsket om å være lik denne personen. Ashfort og Mael påpeker at disse to formene for identifikasjon er komplementære. Dette er i tråd med at organisasjoner ofte søker å generalisere identifikasjonen med ett individ (eksempelvis organisasjonens grunnlegger eller toppleder) til identifikasjon med organisasjonen som helhet (Schein 2009). Dette gjør de i troen på at identifikasjon med bedriften vil føre til at den enkelte ansatte blir mer villig til å strekke seg langt for å nå organisasjonens mål.

Hovedpoenget hos Ashfort og Mael er at identifikasjon med, og tilhørighet til bedriften ikke nødvendigvis fører til at ansatte *engasjerer seg* mer i egne arbeidsoppgaver og bedriftens virke. De argumenterer for et begrepsmessig skille mellom identifikasjon og potensielle følger av identifikasjon. Litteraturen som tar for seg arbeidstakeres *organizational commitment* var hovedmålet for Ashfort og Maels kritikk.

2.1.2 Organizational Commitment

Relativt få studier har adressert forskjellene mellom OI og OC (Van Knippenberg & Sleebos 2006; Gautam, Van Dick & Wagner 2004). De to begrepene beskriver overlappende og ulike sider ved relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver (Ashfort & Mael 1989: 20; Van Knippenberg & Sleebos 2006: 572). Det er ulike operasjonaliseringer av begrepet OC som de siste tiårene er blitt mest brukt for å undersøke denne relasjonen. Det kanskje mest kjente målet på, og operasjonaliseringen av begrepet finner vi hos Meyer og Allen som skiller mellom tre ulike former (Meyer & Allen 1996: 253):

Continuance commitment (vedvarende engasjement) definerer Meyer og Allen som engasjement basert på den ansattes anerkjennelse av kostnadene ved å forlate organisasjonen. Dette begrepet skiller seg fra OI ved at det ikke impliserer noen form for enhet eller opplevelse av felles skjebne mellom individ og organisasjon. Det er snarere slik at den ansatte velger å bli i organisasjonen fordi det koster for mye å forlate den.

Normative commitment (normativt engasjement) definerer Meyer og Allen som engasjement basert på en følelse av forpliktelse til organisasjonen. Dette begrepet ligner heller ikke ”en følelse av tilhørighet til organisasjonen” (min oversettelse Ashfort & Mael 1992: 104). Ansatte som opplever normativt engasjement blir i organisasjonen fordi de føler at de bør bli.

Affective commitment (affektivt engasjement) definerer Meyer og Allen som identifisering med, involvering i, og emosjonell tilknytning til organisasjonen. Ansatte som opplever affektivt engasjement blir i organisasjonen fordi de ønsker det. Dette ligner Ashfort og Maels definisjon av OI, men vi ser at Meyer og Allen inkorporer både atferd og emosjonell tilknytning i sin definisjon av *affective commitment*. Som nevnt ser Ashfort og Mael disse to faktorene bare som potensielle følger av OI.

Som Ashfort og Mael poengterer er definisjonene av OC mer flerfoldige enn deres definisjon av OI (Ashfort & Mael 1989: 35). På tross av dette vet vi at spørreskjemaer som er ment å måle henholdsvis OI og *affective commitment* overlapper sterkt (Gautam, Van Dick & Wagner 2004: 302; Van Knippenberg & Sleebos: 578). OI har en ”følelse av tilhørighet til organisasjonen” inkorporert i seg (min oversettelse Ashfort & Mael 1992: 104), mens *affective commitment* dreier seg om emosjonell tilknytning til og identifisering med organisasjonen (Meyer & Allen 1996: 253). Disse begrepene ligger med andre ord svært nære bedriftstilhørighetsbegrepet og Riketta anbefaler alle som er interessert i OI å ta høyde for

studier av *affective commitment*. Dette fordi studiene kan forklare mye av det samme (Riketta 2005: 368). Den påståtte forskjellen mellom OI og *affective commitment* ligger i at OI er utledet fra SIT, mens *affective commitment* er utledet fra Sosialbytteteori (Van Knippenberg & Sleebos 2006: 572-575). Mens SIT som nevnt forklarer hvordan og hvorfor individer identifiserer seg med ulike individer og grupper av individer, beskriver Sosialbytteteori hvordan interaksjon mellom mennesker kan ses som bytter av materielle og ikke-materielle varer (Homans 1958: 597). OI handler således om organisasjonen som en kilde til identitet og selvoppfattelse, mens *affective commitment* ofte kobles opp mot positive holdninger til organisasjonen, og kvaliteten på bytteforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Van Knippenberg og Sleebos (2006) demonstrerte denne begrepsmessige forskjellen mellom OI og *affective commitment* i en studie av ansatte ved et hollandsk universitet. De sammenlignet Ashfort og Maels *organizational identification scale* og Meyer og Allens *affective commitment scale* forklaringskraft på ulike indikatorer på de ansattes identifikasjon med universitetet og ulike indikatorer på de ansattes holdninger til universitetet, og opplevelse av bytteforholdet.⁹ Som forventet fant forskerne at OI var bedre egnet til å forklare de ansattes identifikasjon med universitetet, mens ”affective commitment” var bedre egnet til å forklare de ansattes holdninger til universitetet, og opplevelsen av bytteforholdet (Van Knippenberg & Sleebos 2006: 578-581). Studien understreker Ashfort og Maels poeng om at OI er knyttet til bedriften som kilde til selvoppfattelse og identitet, mens OC handler mer om holdninger til jobben og oppfatninger av kvaliteten på bytteforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

2.1.3 OI versus OC

Relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i utgangspunktet tuftet på kjøp og salg tankegang (Marx i Elster 1979). Når vi da bruker tilhørighetsbegrepet for å beskrive denne relasjonen tilføres begrepet en instrumentell dimensjon. OI representerer i større grad en mer kompromissløs og identitetsmessig del av det å være ansatt ett sted, mens OC i større grad representerer det instrumentelle forventningsmessige aspektet ved relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. OI gir arbeidstakerne i større grad referansepunkter internt i bedriften, mens OC i større grad kan forklare hvorvidt den ansatte føler seg ”rettferdig

⁹ Ashfort og Maels ”Organizational identification scale” inneholder ulike påstander som belyser hvorvidt respondentene føler at de selv og organisasjonen de jobber for har en felles skjebne/utgjør en enhet. Ett eksempel er: ”when somebody criticizes (name of organization), it feels like a personal insult”. Meyer og Allens ”affective commitment scale” inneholder ulike påstander som belyser respondentenes holdninger til organisasjonen. To eksempler er: ”I would be very happy to spend the rest of my career with this organization” og ”I do not feel emotionally attached to this organization” (Van Knippenberg & Sleebos 2006: 577).

behandlet” av bedriftens ledere. Hvis ikke den ansattes forventninger innfris kan tilhørigheten, fra OC perspektivet, lett bli svakere og den ansatte kan finne seg noe annet å gjøre, avhengig av den ansattes oppfattede og reelle muligheter i arbeidsmarkedet. Mitt argument er at en arbeidstakers tilhørighet til bedriften hun jobber for er avhengig av begge disse komponentene. I utgangspunktet går vi på jobb hver dag for å tilfredsstille behovet for sikker inntekt. Hvis ikke arbeidsplassen kan gi sikker inntekt og andre former for belønninger vil relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver svekkes. Bytteforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver legger grunnlaget for at interaksjonen kan fortsette å utvikle seg *innenfor organisasjonenes fire vegger*. Når respondentene i Levekårsundersøkelsen blir spurt om i hvilken grad de føler tilhørighet til bedriften eller virksomheten de jobber i er det rimelig å anta at de har flere referansepunkter i hodet samtidig. Derfor kan bedriftstilhørighet være relatert til både OI og ulike former for OC. I kapittel 3 og 4 som omhandler tidligere forskning velger jeg derfor, hovedsakelig, å ta utgangspunkt i studier som er gjennomført i Norge på forholdet mellom arbeidstakers ressurser og bedriftstilhørighet. De fleste av disse studiene benytter seg av ulike operasjonaliseringer av OC begrepet. Alternativt kunne jeg utelukkende tatt for meg studier som undersøker forholdet mellom arbeidstakers ressurser og deres *affective commitment* eller *organizational identification*. Hadde jeg gjort dette ville jeg i stor grad ha måttet basere meg på utenlandske studier. Jeg velger dermed å prioritere konteksten studiene er utført i, for økt sammenlignbarhet. Dette er også basert på argumentet om at opplevelsen av bedriftstilhørighet kan inneholde elementer av identifikasjon og elementer av holdninger og opplevelsen av bytteforholdet.

2.2 Hvorfor knytte ansattes følelsesliv til deres arbeidsgivere?

I denne delen av oppgaven vil jeg søke å spore opp hovedtrekkene i bedriftstilhørighetsbegrepets historiske kontekst. Dette for å få en bedre forståelse av hvorfor arbeidsgivere og forskere på organisasjon har ment at det er viktig å knytte ansattes følelsesliv til bedriftene eller virksomhetene de jobber i.

2.2.1 Tidligere forståelse av bedriftstilhørighet: fra Taylor til Human Relations

Arbeidsgiveres forsøk på å knytte sine ansattes følelsesliv til deres organisasjoner spores ofte tilbake til Human Relations bevegelsens start i 1920-tallets USA (Baruch 1998: 135). Mange hevder at et mer rasjonalistisk menneskesyn dominerte ledelsestankegangen før Human Relations bevegelsen bidro til å øke oppmerksomheten rundt ansattes følelsesliv. Da Fredrick Taylors *Scientific Management* hadde størst innflytelse antok ofte ledere at direkte kontroll av ansatte var nødvendig for å sikre at ansatte holdt arbeidsinnsatsen oppe (Furnham 1997). Det er denne tankegangen som McGregor beskrev med sin Teori X (McGregor 1960). Taylor observerte blant annet at arbeiderne i stålindustrien i USA på slutten av 1800-tallet hadde egne produksjonsnormer som bidro til å senke arbeidstempoet (Thompson & McHugh 2009). Taylor oppfattet at disse produksjonsnormene var saboterende for bedriftenes effektivitet og mente at løsningen på problemet var en vitenskaplig tilnærming til arbeidsprosessen. Arbeiderne måtte isoleres og arbeidet deles opp slik at hver arbeider hadde et avklart ansvarsområde. Dette skulle suppleres med direkte kontroll og overvåkning slik at mulighetene for å snike seg unna ble minimert. Innbakt i det tayloristiske menneskesynet ligger en antakelse om at mennesker er late og upålitelige – mennesket beskrives som *homo economicus*; først og fremst motivert av lønn og frynsegoder som kommer til nytte etter at arbeidet er avsluttet for dagen (Furnham 1997: 69). Med andre ord var ikke fokus rettet mot menneskers følelsesliv på samme måte før Human Relations bevegelsen la grunnlaget for et utstrakt ideologisk samarbeid mellom samfunnsvitenskapene og den amerikanske industriens eiere og ledere (Thompson & McHugh 2009: 42-43).

De kjente Hawthorne eksperimentene som pågikk mellom 1924 og 1932 ved Western Electric's fabrikker i Chicago presenteres ofte som starten på overgangen fra det dominerende rasjonalistiske paradigme inspirert av taylorismen, til en ledelsestankegang med større fokus på de uformelle og sosialpsykologiske sidene ved organisasjoner (Vallas, Finlay & Wharton 2009: 95). Denne tankegangen var ikke helt ny; flere selskaper hadde jobbet for å "sikre" sine ansattes velvære i bytte mot lojalitet og hardt arbeid før dette (se Edwards 1979 i Thompson & McHugh 2009: 44). Allikevel har Hawthorne eksperimentenes betydning vært enorm og HR bevegelsen og dens etterfølger Human Resource Management må sies å dominere dagens ledelsestankegang (Handel 2003). Hawthorne eksperimentenes opprinnelige utgangspunkt var å undersøke hvordan variasjoner i miljømessige arbeidsforhold innvirket på arbeidernes

holdninger og produktivitet. Det første eksperimentet gikk ut på å variere lysforholdene i fabrikkens arbeidsrom for å se hvordan dette påvirket arbeiderne. Hawthorne forskerne fant at produktiviteten jevnt over økte uavhengig av hvorvidt lyset ble skrudd opp eller ned, og den økte også i kontrollgruppen (Thompson & McHugh 2009: 45). Konklusjonen forskerne dro var at årsaken til forandringen ikke hadde noe med lysforholdene å gjøre. Det var derimot forskernes inngripen i arbeidernes arbeidssituasjon som hadde skapt økningen i produktivitet; arbeiderne opplevde å få spesialbehandling og ekstra oppmerksomhet. Det er denne anerkjennelsen av at oppmerksomhet og sosial kontroll kan føre til økt produktivitet som i dag kalles *Hawthorne-effekten* (Roethlisberger & Dickson 1966). Hawthorne forskerne gjorde også lignende observasjoner som Taylor hadde gjort noen tiår tidligere; arbeiderne ved Western Electrics hadde egne produksjonsnormer som stod i direkte konflikt med fabrikkledelsens ambisjon om økt produktivitet. Tilnærmingen til dette problemet skilte seg allikevel sterkt fra Taylors tankegang. Den tidlige HR bevegelsens fremste talsmann, Harvard psykologen Elton Mayo, hevdet at arbeidsgivere måtte søke å *ta nytte av arbeidstakernes sosio-emosjonelle behov* istedenfor å undertrykke dem (Bramel & Friend 1981: 867). Mayos argumenter må ses i sammenheng med den økonomiske og politiske krisen i USA i mellomkrigstiden. De vanskelige forholdene hadde ført til at arbeidere streiket over hele landet og tradisjonelle rasjonalistiske ledelsesmodeller viste seg å være utilstrekkelige for å bøte på utviklingen (Thompson & McHugh 2009: 49-50). Istedenfor å isolere arbeiderne, som Taylor hadde foreslått, skulle man derfor søke å snu arbeidernes tilhørighet og lojalitet til egen arbeidsgruppe og fagforening i retning bedriftsledelsen. På denne måten ville målene til arbeiderne og lederne ble de samme.

Denne tankegangen, som fikk betydelig innflytelse både i og utenfor USA fra 1940-tallet av, beskriver McGregor som Teori Y (McGregor 1960). Mennesket ble sett på som *homo psychologicus* i større grad enn før (Furnham 1997: 69); mennesker har ikke bare økonomiske behov, men også sosiale behov. Ved å anerkjenne disse sosiale behovene og søke å knytte tilfredsstillelsen av dem opp mot bedriftsledelsen kunne ledere eliminere ”irrasjonell fiendtlighet” blant arbeidere, noe som igjen ville minske arbeidernes behov for å organisere seg i opposisjon mot ledelsen. I stedet for at arbeidere og ledere stod i opposisjon til hverandre kunne de nå ”spille på lag” og det ble ledernes oppgave å ”vinne arbeidernes hjerter og sjeler” (Barley & Kunda 1992: 364); argumentet var at arbeidere først og fremst er sosiale vesener drevet av behov for tilhørighet og aksept.

Konvensjonelle lærebøker i organisasjonsteori presenterer ofte Hawthorne eksperimentene og deres implikasjoner som entydig positive, både for arbeidere og ledere. Hawthorne forskernes metoder, tolkninger og bortforklaringer av faktiske tilfeller av motstand fra arbeiderne ved Western Electrics har blitt kraftig kritisert av mange (se Argyle 1953; Baritz 1960; Carey 1967; Franke 1979 i Bramel & Friend 1981: 871). Grunnlagene for både taylorismen og human relations sin fremvekst er også svært like hverandre. Den opprinnelige problemstillingen var hvordan det er mulig å få arbeidere til å øke arbeidsinnsatsen. Mens taylorismen hadde et rasjonalistisk svar på problemstillingen, hadde HR bevegelsen et mer normativt svar. Ved å pakke inn omsorg for den enkelte arbeidstaker i den nye ledelsesretorikken fikk de nye strategiene en annen og mer omfattende legitimitet enn taylorismen hadde hatt med dens noe ensidige fokus på effektivitet (Barley & Kunda 1992). Mayo og hans kolleger argumenterte for å utvide lederes ansvarsområde; direkte og tradisjonelle former for autoritær kontroll var ikke tilstrekkelige – ved å oppnå kontroll over arbeidernes følelsesliv vil arbeiderne kontrollere seg selv i større grad. Nå var det ikke lenger bare arbeidsinnsatsen som skulle måles og kontrolleres, men også arbeiderne i seg selv (Thompson & McHugh 2009: 42). På denne måten kunne gode ledere skape enhet i bedriften. Motstand fra arbeiderne og deltakelse i fagforeningsarbeid ble sett på som psykologisk avvikende atferd av Mayo og hans kolleger (Thompson & McHugh 2009). Idealet var harmoni og felles streben mot felles mål. I følge Bramel og Friend var Mayo klar over at dette synet stod i sterk kontrast til det marxistiske som hevder at det eksisterer en uforsonlig interessekonflikt mellom arbeidere og bedriftseiere og ledere (Bramel & Friend 1981: 868). Allikevel ble økonomiske faktorerets betydning for bedriftstilhørighet og spørsmål om makt og dominans internt i organisasjoner i all hovedsak neglisjert av Mayo og de andre forkjemperne for HR i dens begynnende fase (Thompson & McHugh 2009: 49).

2.2.2 Moderne forståelse av bedriftstilhørighet: veien videre etter Hawthorne

HR skolen fikk stadig mer innvirkning på amerikansk arbeidsliv gjennom 1940- og 50-årene. Ideene spredte seg til handelsskoler og til atferdspsykologien (Thompson & McHugh 2009: 50-51). Motivasjonsteoriene til blant andre Maslow (1954), McGregor (1960) og Herzberg (1959) tok for seg individers ulike behov, mål, referansegrupper og forventninger. Ideen var at ved å forstå disse aspektene ved individer kunne man få til et samsvar mellom individenes behov og organisasjonenes behov for, og ønske om å øke produktiviteten. Ideene HR skolen

hadde satt fokus på ble utvidet og institusjonaliserte gjennom etablering av forskningssentre som kom opp med nye strategier for å fremme arbeidstakeres lojalitet og motivasjon (Barley & Kunda 1992: 374). Etter hvert som HR skolens innflytelse vokste, økte også kritikken av den. Noen fryktet at enhetlige organisasjoner kunne bidra til å undertrykke individualitet og kreativitet, i sær blant arbeidstakere med høyere utdanning. Ledere begynte å kritisere Human relations tiltakene for å være kostbare og lite effektive. Whyte kritiserte bevegelsen for å underminere demokratiske samfunn og for å bidra til disintegrasjon av familier og lokalsamfunn (Whyte 1956 i Barley & Kunda 1992: 376). På samme tid oppstod nyere former for rasjonalistisk ledelsestankegang. Datamaskiner ble tatt i bruk i større og større grad i amerikanske bedrifter fra sent på 1950-tallet av, mens handelsskolene i større grad benyttet seg kvantitative forskningsmetoder. Ledelse skulle igjen være en "ekte" vitenskap basert på universelle prinsipper. På 70-tallet måtte de affektive motivasjonsteoriene til blant andre Maslow og McGregor gi rom til "hardere" motivasjonsplaner basert på rasjonell kalkulasjon og "kognitiv beslutningstaking" (Barley & Kunda 1992: 378).

Ideene fra HR bevegelsen forsvant allikevel ikke og en ny bølge normativ ledelsestankegang med fokus på corporate culture eller enhetlige organisasjonskulturer startet i USA tidlig på 1980-tallet (Barley & Kunda 1992). Med den nye serviceøkonomien hadde det oppstått en ny større klasse av profesjonelle og semiprofesjonelle arbeidstakere som ofte hadde sterke profesjonsidentiteter.¹⁰ Disse identitetene strakk seg utover organisasjonene de var ansatt i. De "nye" arbeidstakerne utførte arbeidsoppgaver som var vanskeligere å kontrollere og lojalitet til bedriften ble nå ikke tatt som en selvfølge lengre. Den nye arbeidsstokken måtte reengasjeres og gis fleksibilitet og muligheter for kreativ utfoldelse (Barley & Kunda 1992). Denne nye kulturbølgen må også ses i sammenheng med den økte økonomiske konkurransen først og fremst fra japansk industri på denne tiden. Vestlige organisasjonsteoretikere observerte "sterke kulturer" preget av dedikasjon, familiefølelse og sterkt samhold i japanske selskaper, og dette ble sett på som et konkurransefortrinn vesten burde følge opp (Bang 1995). Managementkonsulenter som Peters & Waterman og Deal & Kennedy gjorde stor salgssuksess med sine populærfaglige bøker om "fremragende organisasjoner" og "felles verdier" (Grey 2009).

¹⁰ *Profesjonsidentitet* kan defineres som "en yrkesgruppe som ønsker å fremstå som et selvstendig fag og yrke i forhold til andre yrkesgrupper, og med kontroll og autoritet over eget fag og arbeidsfelt" (Sommervold, 1997: 247).

Den røde tråden fra HR skolen til den nye kulturbølgen er tydelig da fokuset var på hvordan ledere kan mobilisere verdier, språk, ritualer og myter for å påvirke ansatte i retning av ledelsens mål om økt inntjening (Thompson & McHugh 2009). Tankene fra Hawthorne studiene om betydningen av å spille på ansattes sosiale og psykologiske behov for økonomisk effektivitet ble i større grad satt i system. Det var i denne konteksten man for alvor begynte å snakke om betydningen av ansattes *organizational commitment* for organisasjonenes økonomiske vekst (Baruch 1998: 135).

2.2.3 Human Resource Management og bedriftstilhørighet

I våre dager er det Human Resource Management (HRM) som i hovedsak fører HR tradisjonen videre (Thompson & McHugh 2009). Også denne ledelsesstrategien må ses i sammenheng med kulturbølgen på 1980-tallet. Dette fordi mange av organisasjonene som trekkes fram i litteraturen om ”fremragende organisasjoner” praktiserte HRM (se Thompson & McHugh 2009 og Guest 1987). HRM henger også tett sammen med teorier om bedriftstilhørighet og arbeidsmotivasjon. HRM representerer en blanding av elementer fra Taylors scientific management og human relations. Det handler fortsatt om å knytte arbeidstakeres følelsesliv til organisasjonene i tråd med human relations, men også om nøye seleksjon og trening av ansatte i neo-tayloristisk ånd (Guest 1987: 504). HRM har også et større fokus på incentiver, og på at bruken av incentiver skal integreres i en helhetlig strategisk plan som sikrer den ansattes dedikasjon til bedriftens målsettinger (Olberg 2003: 16). Saker som angår de ansatte skal inkorporeres i den helhetlige forretningsplanen og ansvaret for å motivere ansatte spres fra en enkelt personalavdeling til linjeledelsen. Det som hovedsakelig skiller HRM fra HR er at HRM tilnærmingen også innebærer et økt fokus på betydningen av belønninger og investeringer i arbeidsstokken. Det snakkes om å ”forvalte den humane kapital” og argumenteres for at raske endringer i omgivelser og teknologi krever en mer fleksibel og bedre trent arbeidsstokk (Thompson & McHugh 2009: 51-52).

Olberg nevner tre former for HRM (Olberg 2003: 16). *Den myke varianten* legger stor vekt på medvirkning og deltakelse fra de ansatte. Gjennom gruppesamtaler, utvikling og informasjonsdeling mellom ledelse og ansatte skal bedriftene føres sammen slik at ansatte og ledere oppfatter å være del av en samlet enhet. Bedrifter som praktiserer den myke varianten av HRM har ofte fokus på å være fleksible med løse stillingsbeskrivelser og skillelinjer mellom jobber. Nye former for avlønning, som eksempelvis utbyttedeling,

integreres i den strategiske forretningsplanen. *Mellomposisjonen* har større vekt på å begrense betydningen av kollektive forhandlinger. Bedrifter som praktiserer denne formen for HRM jobber ofte mer bevisst for å endre ansattes holdninger i den retningen ledelsen ønsker. Seleksjon og fremtidsrettet trening av ansatte er i fokus, samt jobbmforming, utvikling av nye kvalitetsprogrammer og utbredt bruk av selvstyrte arbeidsgrupper. *Den harde varianten* av HRM har et enda sterkere fokus på å gi kollektive forhandlinger en minimal rolle. Isteden vektlegges direkte evaluering av de ansatte og gruppearbeid. Ansatte tilbys ofte livslang ansettelse og medeierskap i bedriften. Bedrifter som praktiserer den harde varianten av HRM har fokus på kontinuerlig utviklingsarbeid og stillingsbeskrivelsene er svært lite rigide (Olberg 2003: 16). Ideen bak HRM er altså at ansatte vil knytte seg sterkere til bedriftene de er ansatt i hvis arbeidsgiver investerer i dem på strategiske måter. Ansatte skal gis bonuser, karrieremuligheter og frihet og innflytelse i arbeidet på planlagte måter – slik kan HRM fungere som en ny og mer indirekte form for kontroll som gjør at arbeidstakerne styrer seg selv i større grad. Det er i denne forbindelsen at HRM ofte kobles opp mot myndiggjøring (*empowerment*) av ansatte. Myndiggjøring henspeiler på delegering av myndighet og ansvar ”nedover og utover til samtlige medarbeidere i organisasjonen” (NOU 1999: 34; 27). Ansatte skal oppmuntres til å ta egne initiativ, og sette egne ideer ut i livet uten å måtte forhøre seg med ledelsen eller andre overordnede for å få tillatelse. Ved å delegere kontroll til enkeltpersoner, teams eller grupper så de blir selvstyrte forventes det at arbeidstakerne internaliserer verdier som vil erstatte regler som koordineringsmekanisme i dagens arbeidsliv (Thompson & McHugh 2009). Dagens ledelsesteori og praksis er svært fokusert på både myndiggjøring, bedriftstilhørighet og forholdet mellom disse (Thompson & McHugh 2009: 105). Det normative elementet står fortsatt sterkt og noen hevder at identitetsforming i økende grad står på agendaen når organisasjoner utformer sine HRM strategier (Alvesson & Willmott 2002: 624). Norsk forskning tyder på at den HRM-inspirerte tankegangen også er utbredt i Norge (Falkum, Hagen & Trygstad 2009: 40). Den internasjonale *empowerment* litteraturen har blitt kritisert for at den ikke problematiserer spørsmål om makt (se Harley 1999: 42-45; Thompson & McHugh 2009: 105); hvilke former for innflytelse det er snakk om blir ofte ikke nevnt. Man kan få inntrykk av at HRMs formelementer er spredt utover hele arbeidslivet og at de fleste arbeidstakere nyter godt av større muligheter for innflytelse og arbeidsgivernes investeringer i deres karrierer. For å få et mer nyansert bilde av den faktiske utbredelsen av HRM og formelementenes innvirkning på bedriftstilhørighet vil jeg videre i oppgaven diskutere hvordan denne sammenhengen må forstås i lys av arbeidstakeres ressurser.

3 Tidligere forskning

3.1 Om forholdet mellom arbeidstakeres individuelle ressurser og bedriftstilhørighet

Arbeidstakeres individuelle ressurser har vært definert på flere ulike måter, men det er vanlig å trekke inn en eller flere av disse indikatorene i definisjonen: utdanning, kompetansenivå, yrkesstatus, erfaring fra andre organisasjoner, ferdigheter, antall arbeidstimer, lederstilling og ansiennitet (se blant andre Kalleberg & Rognes 2000: 328). Jeg vil først og fremst ha fokus på studier av forholdet mellom arbeidstakeres utdanning, kompetanse og bedriftstilhørighet.

Dette fordi den viktigste uavhengige variabelen i mine analyser er ett mål på arbeidstakernes kompetanse, hovedsakelig basert på formelle kvalifikasjoner som formell utdanning, men også kompetanse tilvervet gjennom arbeidserfaring (se del 5.4.1). Ansiennitet, antall arbeidstimer og lederstilling vil trekkes inn som kontrollvariabler i analysen, og jeg vil også drøfte betydningen av disse ressursene for arbeidstakeres bedriftstilhørighet.

Hvordan arbeidstakeres kompetansenivå og utdanningstype påvirker bedriftstilhørighet er omdiskutert. Noen hevder at arbeidstakere som tilhører et bestemt fagfelt eller en profesjon ofte vil ha identiteter knyttet sterkere opp mot denne, enn bedriften som helhet (se Blau & Scott: 1962; Scott: 1966; Hall: 1967; Freidson: 2001 i Mastekaasa 2004: 3). Thomas studerte årsaker til at teknologisk forandring ble gjennomført i flere ulike industrier (Thomas 1994 i Vallas, Finlay & Wharton 2009: 13). Hans hovedfunn var at ledere og ingeniører argumenterte for innkjøp av ny teknologi med begrunnelse i muligheter for økt inntjening. Da Thomas gikk inn i lengre samtaler med lederne og ingeniørene fant han at *hovedgrunnen* til at de hadde foreslått innkjøp av ny teknologi ikke var firmaets økonomiske vekst, men interessene til deres yrkesgruppe. Ny teknologi ville i dette tilfelle lette ingeniørenes arbeidssituasjon, uten at den nødvendigvis ville øke inntjeningen. Studien viser hvordan flere kulturer og konkurrerende identiteter kan eksistere innenfor en og samme organisasjon på samme tid (Martin 2002). En kultur hvor felles multiplum er en bestemt utdanningstype kan fremme klare arbeidsnormer. I den grad medlemmer av yrkesgruppen opplever konflikt mellom deres mål og ledelsens mål kan det tenkes at tilhørigheten til bedriften som helhet vil svekkes (Vallas, Finlay & Wharton 2009). I tråd med denne argumentasjonen fant Lincoln og Kalleberg en negativ sammenheng mellom høyere utdanning og bedriftstilhørighet blant

amerikanske arbeidstakere (Lincoln & Kalleberg 1990: 156). Arbeidstakere med høyere utdanning kan i tillegg ha større forventninger til arbeidslivet og bedre muligheter i jobbmarkedet alt avhengig av fagfelt og økonomiske konjunkturer. Dette kan bidra til at disse arbeidstakerne er vanskeligere å tilfredsstille for bedriftene (Kalleberg 1977: 137). Dette er også grunntanken i Human Kapital teori (Mincer 1993: 69; Becker 1964) hvor human kapital presenteres som villigheten til å investere i utdanning. Å investere i utdanning koster, ettersom belønningen ligger langt fram i tid (Mincer 1993: 69). Dette antar jeg medvirker til at arbeidstakere som har investert mer i egen kompetanse kan ha høyere forventninger til arbeidslivet. Arbeidstakere som ikke opplever å ha investert mye i egen kompetanse kan kanskje lettere slå seg til ro med at de får mindre tilbake fra arbeidsgiver, og kompensere ved å finne andre kilder til mening på arbeidsplassen, eksempelvis gjennom spill og ritualer (Burawoy 1979).

I en studie basert på data fra ISSP 1997 fant Svalfors og hans kolleger en svak positiv sammenheng mellom utdanning og bedriftstilhørighet (OC) (Svalfors, Halvorsen & Goul Andersen 2001: 150).¹¹ En annen studie fra Norge fant en negativ, men ikke signifikant sammenheng (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 200). I Svalfors (m.fl. 2001) sin studie ble det ikke kontrollert for utviklingsmuligheter, opplevelse av belønningsnivå eller andre indikatorer på opplevelsen arbeidstaker har av bytteforholdet hun inngår i med arbeidsgiver. Ettersom høyere utdanning i mange sammenhenger vil gi større tilgang på slike investeringer fra arbeidsgiver er det mulig at det er denne tilgangen som forklarer en positiv sammenheng mellom utdanning og bedriftstilhørighet (Mottaz 1988: 476). Svalfors (m.fl. 2001) kontrollerte heller ikke for lederstilling, en variabel som i Rikettas meta-analyse fra 2005 viste seg å ha en sterk positiv sammenheng med bedriftstilhørighet (OI) (Riketta 2005: 364). Ledere fungerer ofte som symboler på bedriften som helhet (Sørhaug 2004), og det er grunn til å anta at ledere vil oppleve sterkere bedriftstilhørighet enn andre som konsekvens av dette, og ansvaret som kan følge med posisjonen.

¹¹ Svalfors (m.fl. 2001:147) operasjonaliserte bedriftstilhørighet (OC) etter respondentenes svar på spørsmål som berørte deres vilje til å jobbe hardt for organisasjonen for å hjelpe den til suksess, stolthet over å jobbe i organisasjonen, stolthet over arbeidsoppgavene som utføres og vilje til å forbli i organisasjonen hvis det skulle dukke opp tilbud om andre jobber med bedre betaling.

3.1.1 Bedriftstilhørighet i Arbeids- og bedriftsundersøkelsene

I en studie fra 2000 med data fra ABU 1989 undersøkte Kalleberg og Rognes sammenhengen mellom arbeidstakers ressurser og bedriftstilhørighet (OC) (Kalleberg & Rognes 2000: 328).¹² Kalleberg og Rognes sitt utgangspunkt var at arbeidstakere med mer ressurser ville ha større sannsynlighet for at arbeidsgivere ville investere mer i dem, og at denne investeringen ville føre til sterkere bedriftstilhørighet (Kalleberg & Rognes 2000: 321). De ser for seg arbeidsgivers investeringsgrad i arbeidstaker langs et kontinuum med transaksjonell utveksling i den ene enden og relasjonell utveksling i den andre. Jo mer arbeidsgiver investerer i arbeidstaker jo sterkere bærer ansettelsesforholdet preg av langsiktig tankegang om ansettelsesforholdets varighet og relasjonell utveksling – arbeidsgivere forplikter seg dermed sterkere til arbeidstakere (Kalleberg & Rognes 2000: 317). Kalleberg og Rognes definerte investeringene ved å se på i hvilken grad arbeidsgiver delte informasjon med arbeidstakerne, hvorvidt arbeidsgiver benyttet seg av langsiktige eller kortsiktige kompensasjonsordninger, hvilken varighet på ansettelsesforholdet arbeidsgiver forespeilte arbeidstaker, i hvilken grad arbeidsgiver investerte i arbeidstakers kompetanse og i hvilken grad arbeidsgiver tilbød arbeidstaker karrieremuligheter og utvidelse av ansvarsområde.

Kalleberg og Rognes (2000: 330) fant støtte for at arbeidstakere med mer ressurser opplever å bli mer investert i. Ledere og heltidsarbeidende rapporterte flere relasjonelle trekk på alle dimensjonene. Arbeidstakere med mer ferdigheter opplevde at arbeidsgivere delte informasjon med dem i større grad, mer langsiktige kompensasjonsordninger og større karrieremuligheter og utvidelse av ansvarsområde. Arbeidstakere med lengre ansiennitet opplevde mer langsiktige kompensasjonsordninger og lengre forespeilet varighet på ansettelsesforholdet, samtidig som de opplevde færre karrieremuligheter. Mer utdannede arbeidstakere oppfattet at de hadde større sannsynlighet for at arbeidsgiver ville dele informasjon med dem, men utdanning var ikke relatert til de andre dimensjonene. Yrkesstatus var positivt relatert til alle dimensjonene, bortsett fra tidsaspektet som det var negativt relatert til. Mer erfarne arbeidstakere opplevde i større grad å bli delt informasjon med, mer langsiktige kompensasjonsordninger og lengre forespeilet varighet. Samtidig opplevde de mer

¹² Kalleberg og Rognes (2000: 328) operasjonaliserte ressurser som utdanning, ansiennitet, erfaring fra andre organisasjoner, ferdigheter, lederposisjon, yrkesstatus og heltidsstilling. Bedriftstilhørighet (OC) ble operasjonalisert etter respondentenes svar på fem spørsmål som berørte vilje til å arbeide hardere enn nødvendig for å hjelpe organisasjonen, stolthet over å jobbe i organisasjonen, lojalitet til organisasjonen, vilje til å avslå jobbtillbud fra andre organisasjoner med lik betaling og vilje til å ta en hvilken som helst jobb i organisasjonen for å få bli.

erfarne arbeidstakerne mindre investering i deres kompetanse og mindre karriere- og utviklingsmuligheter (Kalleberg & Rognes 2000: 331). Videre så Kalleberg og Rognes de ulike indikatorene på relasjonell utveksling mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i sammenheng med målet på bedriftstilhørighet. De fant da at graden av informasjonsdeling, graden av langsiktighet i kompensasjonsordningene og ansettelsesforholdets forespeilede varighet virket positivt inn på bedriftstilhørigheten, mens investering i kompetanse og investering i karriere- og utviklingsmuligheter ikke ga signifikante utslag.

I en studie fra 2001 undersøkte Kalleberg og Mastekaasa forholdet mellom belønningsnivå¹³ og bedriftstilhørighet (OC)¹⁴ ved å følge norske arbeidstakere fra 1989 til 1993 med utgangspunkt i ABU fra disse årene (Kalleberg & Mastekaasa 2001). En fordel med denne studien er at den følger respondentene over tid. Resultatene av undersøkelsen viste at det å bli forfremmet ga sterkere bedriftstilhørighet, mens det å bli forflyttet nedover eller til siden i bedriftshierarkiet slo negativt ut. Da forskerne holdt belønningsnivå konstant forsvant den positive effekten av forfremmelser på bedriftstilhørighet. Dette indikerer at det er den økte tilgangen på belønninger som forklarer økningen i bedriftstilhørighet, og ikke forfremmelsen i seg selv. Studien viste ingen signifikante effekter av utdanning på bedriftstilhørighet (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 200). Kalleberg og Mastekaasa undersøkte ikke hvorvidt betydningen av muligheter for karriereutvikling er ulik for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med ulik lengde og type utdanning. Forventningsteori (Vroom 1964) hevder at en aktørs valg av jobb er basert på hva aktøren verdsetter og vil ha fra jobben, samt aktørens forventning om at jobben vil kunne innfri hans eller hennes ønsker (Furnham 1997: 107). Med grunnlag i denne teorien skulle man kunne anta at betydningen av ulike incentiver for arbeidstakeres bedriftstilhørighet vil variere med arbeidstakernes utdannings- og kompetansenivå. Så vidt jeg kan se er det nærmeste vi kommer en undersøkelse av disse

¹³ Belønningsnivå ble her operasjonalisert etter respondentenes oppfatning av i hvilken grad jobbene deres var godt betalte, sikre, hadde trivelige arbeidsforhold og i hvilken grad jobbene i seg selv var interessante (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 194-195).

¹⁴ Bedriftstilhørighet (OC) ble her operasjonalisert etter respondentenes svar på fem spørsmål som berørte vilje til å forbli i organisasjonen på tross av lignende jobbtilbud i nærområdet, stolthet over å jobbe i organisasjonen, vilje til å yte ekstra for å hjelpe organisasjonen, vilje til å akseptere nesten alle arbeidsoppgaver for å få bli i organisasjonen og grad av tilknytning til organisasjonen (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 205).

forholdene i Norge en upublisert studie av Mastekaasa fra 2004.¹⁵ Mastekaasa undersøkte hvorvidt betydningen av ulike belønninger var ulik for ulike yrkesgruppers bedriftstilhørighet (OC).¹⁶ Han fant at jobbsikkerhet var noe viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til sykepleiere og ingeniører, at opplevelsen av at arbeidet er interessant var noe viktigere for bedriftstilhørigheten til lærere og journalister og at muligheten til å hjelpe andre mennesker var noe viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til sykepleiere (Mastekaasa 2004: 6). Undersøkelsen sier ingenting om hvorvidt betydningen av utviklingsmuligheter og innflytelse i arbeidet er ulik for bedriftstilhørigheten til ulike utdannings- og kompetansenivågrupper. De foregående studiene sier altså lite om hvordan arbeidstakers ressurser kan bidra til ulike forventninger som igjen kan dempe eller forsterke betydningen av arbeidsgivers investeringer for arbeidstakernes bedriftstilhørighet. En eldre amerikansk studie belyser disse sammenhengene. Undersøkelsen er utført i en annen kontekst enn dagens norske arbeidsliv, men den illustrerer allikevel noen klassiske sosiologiske poenger og er derfor verdt å ta med.

3.1.2 Individuelle ressurser, utviklingsmuligheter og bedriftstilhørighet i lys av referansegruppeteori

Grusky (1966: 489) argumenterte for at en arbeidstakers bedriftstilhørighet er avhengig av belønningene han har fått fra bedriften og opplevelsene han har gått i gjennom for å oppnå dem. For å teste denne antakelsen undersøkte Grusky forholdet mellom karrieremobilitet og et mål på bedriftstilhørighet (OC)¹⁷ blant amerikanske ledere i en større bedrift. Grusky fant for det første at ledere som hadde opplevd maksimal mobilitet i bedriften rapporterte sterkest bedriftstilhørighet. Ledere som hadde opplevd moderat mobilitet skilte seg derimot ikke systematisk fra mindre mobile ledere. Dette mener Grusky kan komme av at ledere som har fått en viss forfremmelse kan ha ambisjon og tro på at de vil kunne klatre enda høyere oppover i organisasjonshierarkiet (Grusky 1966: 493-498). Da belønningen, i form av mobilitet, viste seg å være mindre enn forventet virket dette negativt inn på

¹⁵ Mastekaasa baserte seg på StudData; en surveyundersøkelse av bachelorgradsstudenter ved norske høyskoler gjennomført 2 år etter fullført utdanning (Mastekaasa 2004). Utvalget er dermed ikke generaliserbart til hele populasjonen av norske arbeidstakere. Undersøkelsen er ikke publisert og resultatene fra den er kun tilgjengelig i et arbeidsnotat fra 2004.

¹⁶ Mastekaasa baserte seg på Meyer, Irving og Allens definisjon av “affective commitment” i studien: “employees’ emotional attachment to, identification with, and involvement in, the organization” (Meyer, Irving & Allen, 1998: 32 i Mastekaasa 2004: 1).

¹⁷ Bedriftstilhørighet (OC) ble operasjonalisert ut fra ledernes svar på spørsmål om hvor lenge de hadde jobbet i organisasjonen, deres identifikasjon med organisasjonen som et hele, deres holdning til organisasjonens toppledere og deres generelle tilfredshet med organisasjonen (Grusky 1966: 495).

bedriftstilhørigheten. Grusky tar forbehold hva gjelder kausalitet; dataene hans sier ikke noe om hvorvidt det er mobilitet som skaper bedriftstilhørighet eller bedriftstilhørighet som skaper mobilitet. Det er allikevel grunn til å anta at variablene påvirker hverandre gjensidig (Grusky 1966: 498). Videre fant Grusky at ledere med mindre utdanning rapporterte sterkere bedriftstilhørighet enn ledere med mer utdanning, men lik karrieremobilitet i åtte av ni sammenligningsgrupper (Grusky 1966: 501).¹⁸ En lignende mekanisme oppdaget han da han sammenlignet de kvinnelige med de mannlige lederne i dette selskapet i 1960-årenes USA. Bare 1 av 352 kvinnelige ledere i selskapet hadde oppnådd maksimal karrieremobilitet. Ansiennitet var også mye viktigere for kvinnes karrieremobilitet enn for mennenes. I det hele tatt viste det seg å være sterke kjønnsforskjeller i oppnådd karrieremobilitet i ”favør” mennene, selv etter kontroll for relevante variabler som for eksempel utdanning. De kvinnelige lederne rapporterte sterkere bedriftstilhørighet enn sine mannlige ekvivalenter med lik karrieremobilitet i alle sammenligningsgrupper. Grusky forklarer disse funnene med referansegruppeteori (Grusky 1966: 502; Østerberg 2003; Merton 1968). Ledere sammenligner seg selv og sin egen framgang med andre ledere høyere opp i organisasjonshierarkiet. De er samtidig klar over at formell utdanning og kjønn påvirker de reelle mulighetene for karrieremobilitet, noe som gir ulike forventninger blant ulike typer ledere. I denne sammenhengen reflekterer utdanning og kjønn sterke individuelle ressurser. Kvinnelige ledere og ledere med mindre utdanning får dermed ”bedre betalt for dårligere kort”. Dette reflekteres i at disse lederne opplever sterkere bedriftstilhørighet som konsekvens av karrieremobiliteten. Denne tendensen kan også knyttes opp mot muligheter i jobbmarkedet: i Gruskys kontekst har menn og personer med høyere utdanning større muligheter enn kvinner og personer med lavere utdanning. Mangelen på tilgjengelige jobbalternativer med likt statusnivå andre steder fremmer sterkere bedriftstilhørighet (Grusky 1966: 502). Gruskys funn og koblingen opp mot referansegruppeteori er fruktbar for bedriftstilhørighetsdiskusjonen. Dette fordi studien viser hvordan ulike ressurser blant arbeidstakere skaper ulike forventninger til bytteforholdet med arbeidsgiver. På denne måten kan identiske incentiver ha forskjellige effekter på arbeidstakeres bedriftstilhørighet, avhengig av arbeidstakerens ressurser og forventninger.

¹⁸ I et av ni tilfeller holdt ikke denne sammenhengen: ledere med “high-school” bakgrunn og ledere med ”college” bakgrunn og moderat mobilitet rapporterte like sterk bedriftstilhørighet (Grusky 1966: 501).

3.2 Sammenhengen mellom autonomi og innflytelse

Tidligere forskning omtaler ofte arbeidstakers innflytelse i arbeidet som ”autonomi” (se blant andre Kalleberg og Mastekaasa 1994 og Bell & Menguc 2002). For å få en forståelse av hva generell innflytelse i arbeidet innebærer vil jeg først drøfte forholdet mellom autonomi og innflytelse, basert på Svalunds definisjon av autonomibegrepet (Svalund 2002; Svalund 2003). Svalund behandler autonomibegrepet parallelt med begrepet selvbestemmelse og argumenterer for at begrepene har tre dimensjoner; arbeidstakers grad av negativ frihet, arbeidstakers grad av positiv frihet og i hvilken grad arbeidstaker opplever at hans eller hennes frihetsmengde og sammensetning er legitim eller rettferdig (Svalund 2002: 106).

Negativ frihet dreier seg om ”... frihet fra ytre påvirkninger og tvang som ikke på en eller annen måte utgår fra individet selv...” (Svalund 2003: 88). Negativ frihet i arbeidslivet handler derfor om muligheten til selv å bestemme hvordan arbeidet skal utføres, og berører aspekter ved den ansattes selvstendighet i jobben. Hvis arbeidstaker har mye negativ frihet kan hun i stor grad selv bestemme hvordan arbeidet skal utføres. Svalund peker på at denne frihetsformen er strukturavhengig, ettersom ulike posisjoner og roller i en organisasjon gir ulike muligheter i form av myndighet og ansvarsområde. For at en arbeidstaker skal kunne få gjort arbeidet slik hun selv ønsker er hun også avhengig av å ha makt til å få egen vilje i gjennom. Hun trenger med andre ord ønskelige rammebetingelser for arbeidet. Positiv frihet går på hvorvidt arbeidstaker gis ressurser, og ofte makt, til å få til en ønsket handling; altså hvorvidt arbeidstaker har frihet *til* å få til det hun vil på effektive måter. Med andre ord handler positiv frihet om arbeidstakers *evne* til å få egen vilje i gjennom på effektive måter. Svalund peker på at positiv frihet oftest er relasjonsavhengig i arbeidslivet, ettersom den blir muliggjort gjennom kollektiv organisering og andres deltakelse (Svalund 2003: 88-89). I følge Svalund dreier frihetsbegrepet seg om objektive forhold; i hvilken grad kan arbeidstaker selv bestemme hvordan hun vil utføre arbeidet sitt, og har hun ressurser og makt nok til å få egen vilje i gjennom? Både negativ og positiv frihet inngår i autonomibegrepet, men i tillegg legges det til et rent subjektivt element; hvordan arbeidstakeren *opplever* egen frihet (Svalund 2003). Som uttrykk for egen autonomi velger arbeidstakeren gjennom en bevisst handling å la arbeidsgiveren legge begrensninger på hennes handlinger – hvis arbeidstakeren opplever at arbeidsgivers måte å utøve styringsretten på er illegitim, for eksempel på grunn av tvangsmakt, begrenses også arbeidstakerens autonomi (Engelstad m.fl. 2003: 45).

I kapittel 5 beskriver jeg indikatorene jeg benytter på arbeidstakernes generelle innflytelse. Jeg definerer generell innflytelse som arbeidstakeres muligheter for selvbestemmelse i arbeidet. Åpningen for et rent subjektivt element i autonomibegrepet impliserer at ulike typer arbeidstakere vil ha ulike forventninger om, og krav til selvbestemmelse i arbeidet. Dette er i tråd med skille mellom innflytelse som en ren nødvendighet for utførelsen av arbeidet og innflytelse som en form for incentiv fra arbeidsgiver til arbeidstaker (Kalleberg & Mastekaasa 1994: 273-274). Mange jobber krever mer selvstendighet for gjennomføring. Det å kunne bestemme hvordan man skal utføre egne arbeidsoppgaver vil eksempelvis være av større betydning for en universitetsprofessor enn for en fabrikkarbeider. Dermed kan det tenkes at innflytelse vil ha ulik betydning for arbeidstakeres bedriftstilhørighet, avhengig av arbeidstakeres ressurser. I de neste avsnittene vil jeg presentere hva tidligere forskning sier om forholdet mellom autonomi, innflytelse og bedriftstilhørighet. Jeg vil også presentere funn fra norsk forskning om forholdet mellom arbeidstakeres individuelle ressurser og generell innflytelse.

3.2.1 Om forholdet mellom autonomi, innflytelse og bedriftstilhørighet

Som jeg har vært inne på tidligere er myndiggjøring eller *empowerment* et hovedområde i dagens ledelsesteori og praksis (Thompson & McHugh 2009; Harley 1999; Leiulfsrud & Dahl 2005). Myndiggjøring henspeiler på delegering av myndighet og ansvar til samtlige medarbeidere i organisasjonen, uavhengig av hierarkisk nivå (NOU 1999: 34; 27). Myndiggjøring knyttes også opp mot bedriftstilhørighet. Ideen er at tradisjonelle former for autoritær kontroll kan vise seg å være overflødige når arbeidstakere gis innflytelse, samtidig som de internaliserer eller handler etter verdier som samsvarer med ledelsens ambisjoner og produksjonsnormer. Det blir det ofte hevdet at arbeidsplasser som tilbyr fleksibilitet og innflytelse har større sjanse for å ha arbeidstakere som identifiserer seg med virksomheten, og som er villige til å yte ekstra for bedriften, samt underordne seg ledelsens regler (Brimeyer m.fl. 2010: 515; Riketta 2002: 258). Tanken er ofte at ansatte som gis innflytelse vil bli selvstyrte slik at de kan kunne spare bedriftens eiere for kostnader assosiert med mer direkte former for kontroll (Sørensen 1994). Flere ser jobbautonomi som noe helt nødvendig for at arbeidstakere skal kunne handle i tråd med sine egne holdninger og oppfatninger (Bell & Menguc 2002: 136). Samtidig hevder kritiske teoretikere at arbeidstakere som har mer autonomi, ofte også opplever at arbeidet intensiveres – noe som igjen kan føre til at arbeidet

oppleves som mer stressende (Kalleberg, Nesheim & Olsen 2009: 105). Arbeidstakere får ikke ubegrenset frihet, men frihet under ansvar. Dette kan også bære med seg noen heller negative konsekvenser for arbeidstakerne. Norsk forskning har vist at opplevelsen av å bli styrt gjennom tidsfrister og resultatkrav steg jevnt blant norske arbeidstakere fra 1989 til 2000, samtidig som arbeidstakerne jevnt over har mer autonomi nå enn før (Engelstad m.fl. 2003: 85). På tross av dette peker litteraturen stort sett på positive sammenhenger mellom autonomi og bedriftstilhørighet. Svalfors (m.fl. 2001: 152) påpeker at graden av bedriftstilhørighet i deres studie var sterkest blant danske arbeidstakere, etterfulgt av norske og svenske. Denne rekkefølgen er en avspeiling av rekkefølgen hva gjelder arbeidstakers grad av jobbautonomi i de forskjellige landene. Det er også slik at arbeidstakere i de skandinaviske landene har mer jobbautonomi enn arbeidstakere i USA, Canada og Australia (Svalfors m.fl. 2001: 152). Samtidig vet vi at forventninger om innflytelse og mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon er institusjonaliserte trekk ved norske arbeidstakere (Falkum m.fl. 2009: 35). Flere utenlandske undersøkelser har påvist positive sammenhenger mellom ulike mål på innflytelse i arbeidet og ulike mål på bedriftstilhørighet (OC) (se Meyer & Allen 1997: 45- 48). Dette kan tyde på at autonomi og innflytelse kan være viktige forklaringsfaktorer også hva gjelder norske arbeidstakers opplevelse av bedriftstilhørighet.

3.2.2 Autonomi og innflytelse i norsk arbeidsliv

I våre dager hevder mange at vi er på vei mot et mer demokratisk arbeidsliv kjennetegnet av at arbeidstakere får mer innflytelse over eget arbeid og egen arbeidssituasjon. Dagens HRM-inspirerte ledelses- og rasjonaliseringsstrategier, som for eksempel *Total Quality Management* og *Business Process Reengineering* presenteres ofte som styringsredskap som vil innebære økt inntjening for organisasjonen og en arbeidshverdag med større selvstendighet og selvbestemmelse for den enkelte ansatte (Leiulfsrud og Dahl 2005: 163). Samtidig antas det at strategiene vil føre til at arbeidstakere blir mer fornøyde med sine arbeidsplasser (Harley 1999: 42). Det er allikevel omdiskutert hvorvidt disse strategiene faktisk bidrar til spredning av makt, og hvor reell og stor spredningen av makt i organisasjonene er. Noen hevder at strategiene blir populære ettersom de inngår i ledelsesdiskurser, og at strategienes hovedeffekter kan være at de kan øke den ansattes involvering i, og solidaritet med organisasjonen – og dermed bidra til økt inntjening (Leiulfsrud og Dahl 2005: 182). Dette uten at strategiene nødvendigvis gir ansatte mer reell makt (Harley 1999: 59). Forskning fra norsk arbeidsliv viser også at arbeidstakers innflytelse er avhengig av arbeidstakers

individuelle ressurser (Leiulfsrud og Dahl 2005; Engelstad m.fl. 2003). Leiulfsrud og Dahl (2005) så på endringer i, og sammenhenger mellom norske arbeidstakeres kompetanse¹⁹, stillingsnivå²⁰ og jobbaufautonomi²¹ i årene 1982, 1996 og 1999. De fant at andelen norske arbeidstakere som opplevde å ha moderat og høy jobbaufautonomi økte fra 43% til 61% fra 1982 til 1996. Samtidig var stillingsnivå en viktigere forklaringsfaktor for jobbaufautonomi i 1996 enn i 1982. Kompetansenivå ga mindre, men positive utslag på jobbaufautonomi. Leiulfsrud og Dahl (2005: 171) forklarer dette med at det er veksten i jobber som innebærer lederfunksjoner som i hovedsak har skapt økningen i jobbaufautonomi blant norske arbeidstakere. Leiulfsrud og Dahl (2005) så også på endringer i, og sammenhenger mellom arbeidstakeres kompetanse, stillingsnivå og beslutningsmakt²². De fant at andelen som oppga å ha noe beslutningsmakt økte fra 26% i 1982 til 53% i 1999. Også her viste det seg at stillingsnivå var den viktigste forklaringsfaktoren, etterfulgt av kompetansenivå (Leiulfsrud & Dahl 2005: 177). Stillings- og kompetansenivå viste seg å ha mer å si for arbeidstakeres beslutningsmakt i 1999 enn i 1982. Leiulfsrud og Dahls studie viser for det første at andelen norske arbeidstakere med moderat og høy jobbaufautonomi har økt – det samme gjelder andelen med beslutningsmakt. Mye av økningen må tilskrives en økning i stillinger med krav til høyt kompetanse- og utdanningsnivå, samt en økning i ulike typer lederstillinger. Dette går tildels i mot ”myndiggjøringstesen” om at makten skal spres til alle ansatte på ulike nivåer i organisasjonshierarkiet, som konsekvens av nyere ledelsesstrategier (Leiulfsrud og Dahl 2005). Makten ligger fortsatt i stor grad i hierarkiet, ettersom arbeidstakere med sterkere individuelle ressurser kommer lettere til den.

Engelstad (m.fl. 2003) har gjort omfattende forskning på norske arbeidstakeres frihet og autonomi i forbindelse med makt- og demokratiutredningen fra 1998-2003. Engelstad (m.fl. 2003) baserer seg på Svalunds autonomibegrep og undersøker i hvilken grad arbeidstakere *opplever* å ha selvstendighet og evne til å få utført arbeidsoppgavene sine slik de selv ønsker. Jeg velger her å fokusere på hva forskerne skriver om arbeidstakeres mulighet til å ta ansvar for sitt eget arbeide, samt deres mulighet for å være med å sette rammebetingelsene for eget

¹⁹ Kompetansenivå baserte Leiulfsrud og Dahl på Wrights yrkesinndeling etter ”kunnskapskapital”; arbeidstakerne i utvalget ble delt inn i grupperingene ”profesjonelle/eksperter”, ”semiprofesjonelle/faglærte” og ”rutiniserte jobber/ufaglærte”.

²⁰ Stillingsnivå er delt opp i fem kategorier etter arbeidstakernes svar på hvilke stillinger de har: ”vanlig ansatt”, ”formann/arbeidsleder”, ”mellomleder”, ”øvre leder” og ”toppleder”.

²¹ Jobbaufautonomi forstår Leiulfsrud og Dahl som ”muligheten til å kunne utforme og planlegge arbeidsoppgaver etter eget hode” (Leiulfsrud & Dahl 2005: 170).

²² Beslutningsmakt forstår Leiulfsrud og Dahl som innflytelse av mer omfattende og strategisk art (Leiulfsrud & Dahl 2005: 168).

arbeid²³ (Engelstad m.fl. 2003: 99). Disse to formene for innflytelse henger tett sammen og samsvaret mellom dem kan forstås som arbeidstakeres *generelle innflytelse* (Engelstad m.fl. 2003). Engelstad (m.fl. 2003) tar for seg utviklingstrekk fra 1996 til 2000 med bakgrunn i disse årenes levekårsundersøkelser. Når det gjelder arbeidstakernes mulighet til å ta ansvar for eget arbeid finner Engelstad (m.fl. 2003: 100) at dette har endret seg noe fra 1996 til 2000. Noen færre opplever selv å kunne bestemme hvordan arbeidet skal utføres i høy grad, mens noen flere opplever dette i noen grad. Noen færre opplever selv å kunne bestemme hvilke kvalitetskrav som skal stilles i høy grad, ellers har arbeidstakernes innflytelse over kvalitetskravene holdt seg nok så konstant. Endringene er relativt små og samlet sett har drøye 80% av norske arbeidstakere noe eller høy innflytelse over utførelsen av arbeidet og kvalitetskravene når tallene fra 1996 og 2000 ses under ett. Når det gjelder arbeidstakernes muligheter til å påvirke rammebetingelsene for eget arbeid finner Engelstad (m.fl. 2003: 101) bare svært små endringer. Drøye 65% har muligheter til å velge egne arbeidsoppgaver og bestemme tidsfrister eller arbeidstempo i noen eller høy grad når tallene fra 1996 og 2000 ses under ett. Av disse 65% utgjør arbeidstakerne med høy innflytelse over rammebetingelsene drøye 25%. Dette tyder på at svært mange arbeidstakere opplever at deres innflytelse begrenses til forhold som kun vedrører dem selv og deres umiddelbare arbeidssituasjon (Engelstad m.fl. 2003: 102). En senere undersøkelse har bekreftet at norske arbeidstakere gjennomsnittlig har større innflytelse på sin umiddelbare arbeidssituasjon enn på virksomhetenes styring, oppbygging og virkemåte (Falkum m.fl. 2009: 35).

Som Leifulfsrud og Dahl (2005: 171-177) fant Engelstad (m.fl. 2003: 103) at ledere rapporterer å ha størst innflytelse på alle de overnevnte indikatorene. Dette bekrefter at posisjon i organisasjonshierarkiet er en svært viktig faktor for å forklare hva som gir arbeidstakere innflytelse i dagens norske arbeidsliv. I tråd med forventninger fra annen litteratur fant Engelstad (m.fl. 2003: 102-104) at jo lengre utdanning arbeidstakere har, jo mer kan de bestemme hvilke arbeidsoppgaver de skal ha, hvordan de skal utføres og hvilke kvalitetskrav som skal stilles. Det ble også kontrollert for stillingsnivå, hvilket betyr at utdanning har en direkte og positiv effekt både på ansvar for eget arbeid og innflytelse over rammebetingelsene (Engelstad m.fl. 2003: 102-104). Utdanningsforskjeller kan ikke forklare forskjeller i muligheten til å bestemme over tidsfrister og arbeidstempo. Tempoet i norsk

²³ Ansvar for eget arbeid ser Engelstad (m.fl. 2005: 99) i forhold til i hvilken grad arbeidstakerne selv kan bestemme hvordan de skal utføre arbeidet og i hvilken grad de selv kan bestemme hvilke kvalitetskrav som stilles. Innflytelse over rammebetingelsene ses i forhold til i hvilken grad arbeidstakerne selv kan bestemme hvilke oppgaver de skal få og i hvilken grad de selv kan bestemme arbeidstempoet eller tidsfristene for arbeidet.

arbeidsliv har økt for de fleste arbeidstakerne. Dette kan til dels tolkes som et resultat av at nye HRM-inspirerte former for kontroll i større grad tas i bruk, også i Norge. Virksomhetene styres oftere gjennom å sette rammebetingelser for arbeidet, eksempelvis ved å bestemme ressursmengde og sette tidsfrister (Engelstad m.fl. 2003: 106). Engelstad (m.fl. 2003: 130) viser også at det er innflytelse over arbeidets rammebetingelser som er viktigst for at arbeidstakere skal være fornøyde med arbeidssituasjonen. Andre aspekter ved frihet og innflytelse i arbeidslivet er mindre viktige for å forklare arbeidstakeres trivsel. Dette kan bety at arbeidstakere med mindre innflytelse over rammebetingelsene også opplever at deres autonomi er begrenset (Engelstad m.fl. 2003: 130). Ettersom mål på arbeidstakeres trivsel med arbeidet har vist seg å være sterkt positivt relatert til bedriftstilhørighet (OI) (Riketta 2005: 492) kan det tenkes at dette også gjelder forholdet mellom generell innflytelse og bedriftstilhørighet.

3.2.3 En tidligere undersøkelse av forholdet mellom autonomi og bedriftstilhørighet i Norge og USA

Kalleberg og Mastekaasa undersøkte forholdet mellom autonomi og et mål på bedriftstilhørighet (OC)²⁴ blant norske og amerikanske arbeidstakere (Kalleberg og Mastekaasa 1994). Autonomi ble operasjonalisert ved respondentenes svar på tre spørsmål som berørte i hvilken grad arbeidsoppgavene ga rom for å jobbe uavhengig og i hvilken grad arbeidstaker opplevde å bli kontrollert i arbeidet (Kalleberg & Mastekaasa 1994: 286). Dette målet sier lite om hvilke former for innflytelse respondentene har, men belyser aspekter ved deres muligheter for å jobbe selvstendig.

Analysene på norske arbeidstakere ble utført med data fra ABU 1989, mens de amerikanske analysene var basert på en landsrepresentativ survey (Kalleberg & Mastekaasa 1994: 274-275). Kalleberg og Mastekaasa (1994: 277-282) fant sterke positive sammenhenger mellom autonomi og bedriftstilhørighet i begge landene. I begge landene var autonomi den variabelen som hadde sterkest positivt sammenheng med bedriftstilhørighet. Sammenhengen mellom forfremmelser og bedriftstilhørighet var eksempelvis ikke like sterk.

²⁴ Kalleberg og Mastekaasa (1994: 276) operasjonaliserte bedriftstilhørighet (OC) etter respondentenes svar på spørsmål som berørte vilje til å arbeide hardere enn vanlig for å hjelpe organisasjonen til suksess, stolthet over å jobbe i organisasjonen, lojalitet til organisasjonen, vilje til å forbli i organisasjonen uansett arbeidsoppgaver og vilje til å forbli i organisasjonen på tross av jobbtilbud fra andre organisasjoner med lignende lønn.

Videre fant Kalleberg og Mastekaasa (1994: 282) en svak positiv effekt av ansiennitet på bedriftstilhørighet i Norge, og en lignende svak negativ effekt i USA. Dette funnet forklares med at amerikanere er mer karriereorienterte enn nordmenn, noe analysene viste ved at amerikanerne rapporterte svakere bedriftstilhørighet. Dette kan tolkes som at amerikanere generelt vil se seg om etter nye utfordringer i andre virksomheter i større grad enn nordmenn. På den andre siden kan muligheter for å bytte jobb være av mindre betydning for nordmenn, både fordi alternative jobber kan være mindre tilgjengelige og fordi nordmenn kan vektlegge relasjonene i den nåværende jobben i større grad (Kalleberg & Mastekaasa 1994: 282). Kalleberg og Mastekaasas undersøkelse sier ingenting om hvordan arbeidstakeres ressurser påvirker deres mengde og sammensetning av innflytelse. Som Svalunds (2002 og 2003) definisjon av autonomibegrepet impliserer kan det tenkes at ulike former for individuelle ressurser skaper ulike forventninger til generell innflytelse i arbeidet.

3.2.4 Individuelle forskjeller i forventninger om innflytelse og forskjellenes ulike virkninger på bedriftstilhørighet

Betydningen av arbeidstakeres innflytelse for deres bedriftstilhørighet kan også ses i sammenheng med arbeidstakernes alder og antall år i organisasjonen. Brimeyer, Perrucci og MacDermid Wadsworth (2010) undersøkte forholdet mellom alder, antall år i organisasjonen, autonomi og et mål på bedriftstilhørighet (OC)²⁵ blant 800 ansatte i en industrifabrikk i USA. Autonomi ble operasjonalisert etter arbeidstakernes svar på spørsmål som berørte deres grad av innflytelse over arbeidstempoet, arbeidsutførelsen og ”generelle ting” som skjer på jobben (Brimeyer m.fl. 2010: 521). Brimeyer (m.fl. 2010: 521-526) fant positive sammenhenger mellom både alder og antall år i organisasjonen og bedriftstilhørighet. Videre fant Brimeyer (m.fl. 2010: 521-526) forskjellige effekter av autonomi på bedriftstilhørighet når de sammenlignet arbeidstakere på forskjellige karrierestadier. Jo eldre arbeidstakerne var og jo lengre de hadde vært i bedriften, jo større betydning hadde autonomi for deres bedriftstilhørighet. Dette forklarer forskerne med at arbeidserfaringer kan virke som ressurser som hjelper arbeidstakerne med å opprettholde kontrollen over sine arbeidsoppgaver (Brimeyer m.fl. 2010: 526-527). Yngre arbeidstakere kan oppleve at mye autonomi i arbeidet er risikabelt, ettersom de ikke er så sosialiserte inn i arbeidsrollen og bedriftens miljø som

²⁵ Bedriftstilhørighet ble operasjonalisert etter arbeidstakernes svar på spørsmål som berørte hvorvidt de kunne tenke seg å jobbe i organisasjonen resten av livet, hvorvidt de kunne blitt like knyttet til en annen organisasjon, hvorvidt de ”følte seg som en del av familien”, hvorvidt organisasjonen ga dem ”personlig mening” og i hvilken grad de følte tilhørighet til organisasjonen (Brimeyer m.fl. 2010: 520).

sine eldre og mer erfarne kolleger. Disse arbeidstakerne kan derfor foretrekke rettledning og sosiale støtte framfor frihet, mens eldre arbeidstakere vil ha autonomi og frihet som en konsekvens av at de har erfaring, og følgelig ikke trenger så mye rettledning for å føle at de har kontroll over jobbene sine. Brimeyer påpeker at antall år i organisasjonen også bidro til større jobbsikkerhet i forhold til avskjedigelser, ettersom fagforeningen stod sterkt i denne industrifabrikken. Dette kan også forklare hvorfor ytre belønninger var viktigere for arbeidstakere med kortere fartstid i bedriften (Brimeyer m.fl. 2010: 526-527). Hvis arbeidstaker ikke har opparbeidet seg organisasjonsspesifikk erfaring og sikkerheten som følger med ansiennitet vil autonomi og frihet i arbeidet kunne være av mindre betydning for arbeidstakers bedriftstilhørighet. Brimeyer påpeker at tendenser til mer ustabilitet i arbeidsmarkeder gjør disse forholdene viktig å belyse for fremtidig forskning (Brimeyer m.fl. 2010: 527). I våre dager er det vanlig å bytte jobb oftere, samtidig som det snakkes om et arbeidsliv preget av markedsrasjonalisme (Thompson & McHugh 2009: 174). Slike forhold kan altså tenkes å påvirke betydningen av innflytelse for arbeidstakeres bedriftstilhørighet.

3.3 Om forholdet mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet

Som nevnt i forrige kapittel var HR skolens fremste forkjempere svært skeptiske til at arbeidstakere valgte å engasjere seg i fagforeninger (Thompson & McHugh 2009). Tanken var at fagforeninger kunne bli en alternativ kilde til identitet som ville føre til at arbeidstakerne skapte egne kontraproduktive arbeidsnormer og motsatte seg ledelsens mål om effektivisering av arbeidet. Noen av HRM variantene innebærer også en nedprioritering av kollektive forhandlinger og forsøk på å individualisere forholdet mellom ansatt og arbeidsgiver (Olberg 2003: 16). En av dagens mest kjente organisasjonspysykologer Edgar Schein har argumentert for at sterke fagforeninger kan forstyrre enheten og harmonien i bedrifter ved å fremheve forskjeller mellom partene (Schein 2009: 7). På denne måten kan tilslutningen til det Lysgaard kaller ”det teknisk økonomiske system” dempes (se Lysgaard 2001: 81). Talsmenn for tradisjonelle økonomiske tilnærminger hevder at det er ledelsen som bør bestemme, og presenterer ofte medbestemmelse og bedriftsdemokratiske ordninger som ”umoderne bremseklosser i både drift og utvikling” (Falkum m.fl. 2009: 103). Det er allikevel blant disse perspektivenes tilhengere vi finner størst interesse for begrepene *empowerment* og *commitment* (Falkum m.fl. 2009: 103). Ideen er at arbeidstakeres bedriftstilhørighet vil

styrkes hvis arbeidsgiver individualiserer forholdene til sine ansatte og gir dem personlig ansvar for bedriftens økonomiske vekst og utvikling. Legger man disse perspektivene til grunn vil fagforeningsmedlemskap kunne virke negativt inn på bedriftstilhørigheten.

Tilhengere av perspektiver som ikke ser store motsetninger mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet hevder at samarbeid mellom ledelsen og fagforeningen og de tillitsvalgte vil fremme bedriftens produktivitet og arbeidstakernes trivsel på arbeidsplassen (Falkum m.fl. 2009). Ved å gi arbeidstakerne medbestemmelse vil den enkelte ansatte og bedriften føres nærmere hverandre, ledelsens legitimitet vil styrkes og effektiviteten vil bedres. Det er slik tankegang som kjennetegner det vi kan kalle ”den norske ledelsesmodellen” (Falkum m.fl. 2009: 103). Disse to motstridende perspektivene på forholdet mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet impliserer ulike oppfatninger av makt og legitimitet i arbeidslivet. Mye maktteori sier at for å oppnå det du vil må du ha legitimitet (se Weber 1982) – overført på et demokratisk arbeidsliv impliserer dette at ledere må ha ansattes aksept og tilslutning (Falkum m.fl. 2009: 104). Det mer tradisjonelle økonomiske perspektivet vektlegger viktigheten av ledelsens makt for effektiv drift – ledelsens legitimitet finner hovedsakelig sin begrunnelse i styringsretten og lederens posisjoner. Med dette som begrunnelse må arbeidstakerne finne seg i at det er lederne som i all hovedsak sitter med makten, selv om arbeidstakerne kan være uenige i selve maktutøvelsen. Det andre perspektivet hevder at samarbeid mellom de ulike partene er hovedkilden til legitimitet for ledelsen. Hvis ledelsens maktutøvelse skal aksepteres, og kunne skape sterkere tilknytning mellom partene, må maktutøvelsen ha tilslutning blant arbeidstakerne – dette vil best kunne sikres ved at arbeidstakerne gis medbestemmelse.

3.3.1 Om forholdet mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet i norsk kontekst

Kollektiv organisering er svært utbredt i Norge og nesten 100 % av arbeidstakere fra offentlig sektor og 2 av 3 i privat sektor sier det er fagforening og tillitsvalgte på arbeidsplassen (Falkum m.fl. 2009: 58). Mer enn halvparten av alle norske arbeidstakere er organisert, og en enda større andel av arbeidstakerne er underlagt de tariffavtalene som er blitt fremforhandlet (Nergaard og Stokke 2010: 13).²⁶ Siden Hovedavtalen ble opprettet i 1935 har det eksistert sterke samarbeidstradisjoner mellom fagforeningene og arbeidsgiverorganisasjonene (Engelstad m.fl. 2005: 218). Samarbeidsprosjektene mellom LO og NAF som ble igangsatt på begynnelsen av 1960-tallet satte fokus på hvordan arbeidstakers medvirkning og industrielt demokrati kunne gagne den enkelte ansattes arbeidshverdag og bedriftenes økonomi (Thorsrud & Emery 1970). Med andre ord har samarbeidstradisjonene i Norge søkt å nedtone konfliktpotensialet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Fagforeningene har påvirket norske organisasjoners politikk ovenfor sine ansatte i stor grad, og man skulle kunne anta at dette ville hindre store motsetningsforhold mellom organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere (Hult 2009: 415). På tross av dette har norske økonomiprofessorer beskrevet det norske samarbeidssystemet som ”historiske severdigheter” (se blant andre Colbjørnsen 1988 i Falkum m.fl. 2009: 103).

I en undersøkelse av forholdet mellom kollektiv medbestemmelse, arbeidstakernes generelle innflytelse og norske arbeidstakers oppfattelse av ledelsens legitimitet tok Falkum (m.fl. 2009: 104) utgangspunkt i kjennetegn på ”god ledelse” fra både det mer økonomisk orienterte perspektivet og det mer medbestemmelsesorienterte perspektivet. Ledelsens legitimitet ble definert ut fra arbeidstakernes svar på spørsmål om hvorvidt ledelsen er flink til å gi ros, informere om mål og strategier og motivere til å komme med ideer (Falkum m.fl. 2009: 104). Forskerne fant klare positive sammenhenger mellom ledelsens legitimitet og kollektiv medbestemmelse, arbeidstakernes innflytelse på arbeidsorganiseringen, og arbeidstakernes innflytelse på styring og organisering av virksomheten. De (Falkum m.fl. 2009: 104-105) fant også en negativ, men ikke signifikant sammenheng mellom tillitsvalgtes innflytelse og ledelsens legitimitet; jo svakere ledelsen oppfattes av de ansatte, jo mer vektlegger de ansatte at deres tillitsvalgte har innflytelse. Det viste seg også at ledere opplever at deres innflytelse

²⁶ 53% av norske arbeidstakere er organisert: 80% av arbeidstakerne i offentlig sektor og 38% av arbeidstakerne i privat sektor (Nergaard og Stokke 2010:13-14). I offentlig sektor dekkes alle arbeidstakere av tariffavtale, mens tilsvarende tall for arbeidstakere i privat sektor er 58% (Nergaard og Stokke 2010: 7).

svekkes hvis det er tariffavtale og eller fagforening i bedriften, og at jo mer aktive partssammensatte utvalg er, jo mer øker de tillitsvalgte innflytelse (Falkum m.fl. 2009: 101). I både offentlig og privat sektor er det slik at de ansatte og tillitsvalgte ser ut til å tillegge de avtalefestede ordningene større betydning for egen innflytelse i arbeidslivet enn det lederne gjør. Falkum (m.fl. 2009: 104-105) hevder at disse funnene viser at "...union-busting, oppsigelse av tillitsvalgte og brudd på avtaler og legale regler høyst sannsynlig vil være verdiødeleggende i norsk arbeidsliv...".

En overordnet konklusjon i Falkums (m.fl. 2009: 113) undersøkelse er at de sterke samarbeidstradisjonene i norsk arbeidsliv ser ut til å ha sterk oppslutning både hos ledere og ansatte, organiserte og uorganiserte og blant arbeidstakere med og uten tariffavtale. Medbestemmelse og fagforeninger oppfattes generelt som viktige for kvaliteten på relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver av de forskjellige aktørene. Dette tyder på at maktperspektivet som er innebygd i "den norske modellen" er det mest nyttige å forholde seg til når vi vil undersøke forholdet mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet i Norge. Forventninger om innflytelse er allikevel institusjonaliserte trekk ved norske arbeidstakere, hvilket kan innebære at fagforeningsmedlemskapets fordeler for den enkelte arbeidstaker tas for gitt i det daglige. Dette understrekes ved at Falkum (m.fl. 2009: 122) finner at kunnskapen om ordningene er svært lav, samtidig som ordningene har en massiv oppslutning blant både ledere og ansatte. Ordningene har til og med massiv oppslutning blant arbeidstakere og ledere som ordningene ikke gjelder for. Det er også verdt å merke seg at ulike former for bedriftsdemokratiske ordninger vil kunne være av ulik betydning for ulike typer arbeidstakere; arbeidstakere som lett kan velge mellom ulike typer jobber vil kunne føle at arbeidsgiver i mindre grad kontrollerer en ressurs de er avhengig av (Engelstad m.fl. 2003: 33). Falkum (m.fl. 2009: 103) påpeker at det er vanskelig å måle sammenhengen mellom fagforeningsmedlemskap og objektiv individuell og representativ innflytelse med kvantitative forskningsmetoder. Det samme kan gjelde for forholdet mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet. Den høye organisasjonsgraden blant norske arbeidstakere og de sterke samarbeidstradisjonene har hatt stor påvirkning på norsk arbeidslivs rammebetingelser. Dermed kan det tenkes at fagforeningsmedlemmer ikke tenker over betydningen av medlemskapet og de avtalefestede ordningene i det daglige.

I tråd med dette fant Kalleberg og Mastekaasa (2001: 282) en negativ, men ikke signifikant effekt av fagforeningsmedlemskap på bedriftstilhørighet (OC)²⁷ blant norske arbeidstakere. Blant amerikanske arbeidstakerne hadde derimot fagforeningsmedlemskap en positiv sammenheng med bedriftstilhørighet. Dette forklarer Kalleberg og Mastekaasa (2001: 282) med at fagforeninger er mer utbredt i Norge, samtidig som de har mer innflytelse enn de amerikanske. På denne måten kan norske fagforeninger i større grad være en konkurrerende kilde til lojalitet for arbeidstakere her til lands. I USA fremmer fagforeningene bedriftstilhørighet fordi de gir ansatte større muligheter til å komme med klager og dermed reduseres antallet oppsigelser, hevder Kalleberg og Mastekaasa (Freeman & Medoff 1984 i Kalleberg & Mastekaasa 2001: 282).

²⁷ Kalleberg og Mastekaasa (1994: 276) operasjonaliserte bedriftstilhørighet (OC) etter respondentenes svar på spørsmål som berørte vilje til å arbeide hardere enn vanlig for å hjelpe organisasjonen til suksess, stolthet over å jobbe i organisasjonen, lojalitet til organisasjonen, vilje til å forbli i organisasjonen uansett arbeidsoppgaver og vilje til å forbli i organisasjonen på tross av jobbtilbud fra andre organisasjoner med lignende lønn.

4 Utledning av hypoteser

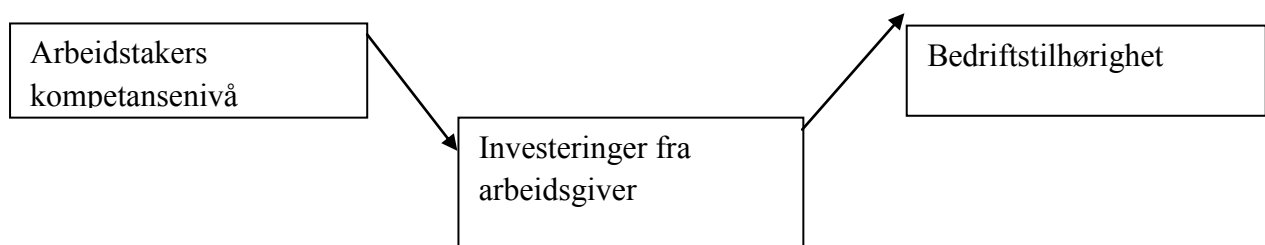
Jeg begynte kapittel 2 med å gi en beskrivelse av hvordan interessen for bedriftstilhørighet oppstod. Rasjonale bak interessens oppblomstring var at man kunne få ansatte til å yte mer ved å søke å knytte deres følelsesliv opp mot sine arbeidsgivere. På denne måten kunne organisasjoner opptre som harmoniske enheter, framfor en samling ansatte med motstridende interesser. Interessen for bedriftstilhørighet har gått i bølgedaler, men den har alltid vært knyttet opp mot økonomiske og samfunnsmessige utfordringer, spesielt for arbeidsgiversiden. Bedriftstilhørighetsbegrepet har fått en videre betydning i våre dager med utviklingen av HRM. Mennesket ses ikke bare som *homo economicus* eller *homo psychologicus*, men som en blanding motivert av både det sosiale og det økonomiske. Ved å integrere disse perspektivene inn i helhetlige forretningsstrategier søker dagens arbeidsgivere å knytte sine ansattes følelsesliv til seg. Tilhengerne av HRM hevder ofte at samtlige arbeidstakere skal nyte godt av de forskjellige incentivene ledelsesstrategiene kan bringe med seg. Spørsmål om makt og betydningen av arbeidstakers ressurser blir ofte neglisjert (NOU 1999: 34; 27; French 1998: 9; Harley 1999).

4.1 Arbeidstakers individuelle ressurser og bedriftstilhørighet

I del 3.1 presenterte jeg teori og tidligere forskning på forholdet mellom arbeidstakers individuelle ressurser og arbeidstakers bedriftstilhørighet. Individuelle ressurser kan forstås på mange ulike måter. Hvordan *utdanning* i seg selv påvirker bedriftstilhørighet er omdiskutert. I den grad arbeidskolleger med lik utdanningstype finner sammen med grunnlag i en felles *yrkesidentitet* kan denne yrkesidentiteten bli en alternativ kilde til identitet som veier tyngre enn bedriften som helhet. I så fall vil arbeidstakerne kunne sette yrkesgruppens behov foran bedriftens (Vallas, Finlay & Wharton 2009). Samtidig har arbeidstakere med ettertraktet utdanning ofte større forventninger til bytteforholdet de inngår i med arbeidsgiver og større muligheter i jobbmarkedet (Kalleberg 1977: 137; Grusky 1966: 502). Dette innebærer ofte at arbeidsgivere må investere mer i disse arbeidstakerne for at de skal knytte seg til virksomheten. Hva som oppleves som gode utviklingsmuligheter vil kunne variere mellom arbeidstakere med ulik kompetanse. Dette må også ses i sammenheng med arbeidstakernes muligheter i jobbmarkedet, ettersom mangelen på like gode jobbalternativer

andre steder kan fremme bedriftstilhørigheten (Grusky 1966: 502). Jeg antar allikevel at utviklingsmuligheter vil være av større betydning for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetansenivå. Dette fordi arbeidstakere med høyere kompetansenivå ofte har investert mer i utdanning (Becker 1964; Mincer 1993) blant annet for å få gode muligheter i arbeidslivet. Funn fra Norge viser at *utdanning, lederstilling, arbeidstid, ferdighetsnivå, erfaring, ansiennitet og yrkesstatus* gir arbeidstakere større tilgang på utviklingsmuligheter og ulike former for belønninger og investeringer fra arbeidsgiversiden (Kalleberg & Rognes 2000). Tidligere forskning har også demonstrert at ulike former for investeringer fra arbeidsgiver gjør at arbeidstakere opplever sterkere bedriftstilhørighet (Kalleberg & Rognes 2000; Kalleberg & Mastekaasa 2001; Grusky 1966). Med bakgrunn i dette antar jeg at kompetansenivå og utviklingsmuligheter vil være positivt relatert til bedriftstilhørighet. Jeg mener også det er grunnlag for å anta at en eventuell positiv sammenheng mellom kompetanse og bedriftstilhørighet kan forklares av den økte tilgangen på utviklingsmuligheter og belønninger kompetansenivå kan føre med seg. Det er lite som tyder på at kompetansenivået *i seg selv* skulle føre til sterkere bedriftstilhørighet. Sammenhengen mellom kompetansenivå og bedriftstilhørighet kan derimot være indirekte:

Figur: teoretisk sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse og bedriftstilhørighet



Tidligere skandinavisk forskning har ikke demonstrert sterke positive effekter av utdanning på bedriftstilhørighet. Sammenhengene som rapporteres er ofte svake positive eller ikke signifikante (Svalfors m.fl. 2001; Kalleberg & Mastekaasa 2001). Indikatoren på arbeidstakernes kompetansenivå som jeg benytter meg av er et mål på arbeidstakernes reelle kunnskaper og ferdigheter, enten disse er tilegnet gjennom formell utdanning og eller arbeidserfaring.²⁸ Yrkene plasseres i de ulike kategoriene ut i fra hva som *normalt* kreves av formell kompetanse (SSB 1998: 7). Jeg antar at kompetansenivå vil kunne påvirke

²⁸Se: <http://www.ssb.no/emner/06/yrke/index.html> (lesedato: 10.06.2011) for en kort beskrivelse av den opprinnelige yrkeskategoriseringen.

bedriftstilhørighet positivt i større grad enn utdanningslengde. Først og fremst fordi gruppenes kompetansenivå ikke er operasjonalisert på intervallnivå. Eksempelvis sammenlignes arbeidstakere i yrker som normalt krever videregående utdanning med arbeidstakere i yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning. Jeg mener det er grunn til å anta at dette målet er bedre egnet til å fange opp forskjeller i arbeidstakernes tilgang på utviklingsmuligheter fra arbeidsgiversiden, ettersom kategoriene favner bredere enn ett mål på utdanningslengde ville ha gjort. Tidligere forskning har demonstrert positive direkte effekter av ansiennitet (Brimeyer m.fl. 2010: 521-526; Kalleberg & Mastekaasa 1994: 282), arbeidstid (Kalleberg & Rognes 2000: 330) og lederstilling (Riketta 2005: 364) på bedriftstilhørighet. Jo lengre en arbeidstaker har vært i en bedrift jo bedre kan hun bli kjent med forholdene i den. Dette antar jeg vil føre til sterkere bedriftstilhørighet. Som Kalleberg og Rognes demonstrerte rapporterte også heltidsarbeidende større tilgang på samtlige indikatorer på relasjonell utveksling med arbeidsgiver (Kalleberg & Rognes 2000: 330). Jeg mener det er grunn til å anta at arbeidstakere som legger ned mange timer ukentlig i jobben vil tendere til å oppleve sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere som ikke jobber så mye. At ledere føler sterkere bedriftstilhørighet enn andre virker også intuitivt rimelig. Dette fordi lederne på mange måter symboliserer bedriften som helhet (Sørhaug 2004) og fordi lederne ofte har bredere kunnskap om bedriftens virke og mere ansvar enn andre arbeidstakere. Samtidig tilskrives ofte ledere ansvaret for å bygge opp organisasjoners identitet (Schein 2009). Jeg antar derfor at ansiennitet, arbeidstid og lederstilling vil ha positive og direkte effekter på bedriftstilhørighet:

Hypotese 1: Arbeidstakere med høyere kompetanse i form av utdanning eller arbeidserfaring opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre.

Hypotese 2: Arbeidstakere som opplever gode utviklingsmuligheter i virksomheten opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre.

Hypotese 3: Lengre ansiennitet, lengre arbeidstid og lederposisjon i organisasjonen vil påvirke arbeidstakeres bedriftstilhørighet positivt.

Hypotese 4: Utviklingsmuligheter er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse.

4.2 Generell innflytelse og bedriftstilhørighet

I del 3.2 presenterte jeg teori og tidligere forskning på forholdet mellom arbeidstakeres innflytelse i arbeidet og bedriftstilhørighet. Koblingen mellom *empowerment* og *commitment* er et hovedområde i dagens ledelsesteori og praksis (Thompson & McHugh 2009; Harley 1999; Leiulfsrud & Dahl 2005). Ideene bak dette går på at myndighet og ansvar skal spres utover til samtlige arbeidstakere i organisasjonshierarkiet slik at de blir selvstyrte (NOU 1999: 34; 27). At arbeidstakere gis innflytelse antas å være et gode for arbeidstakerne selv, men det vil også kunne spare bedriftens eiere for kostnader assosiert med mer direkte former for kontroll (Sørensen 1994). Samtidig antas det at arbeidstakere som gis innflytelse vil yte mer i arbeidet, underordne seg ledelsens regler i større grad og identifisere seg mer med sine bedrifter (Brimeyer m.fl. 2010: 515; Riketta 2002: 258). Kritiske teoretikere peker på at arbeidstakere som opplever mer selvbestemmelse og innflytelse også kan oppleve arbeidet som mer stressende (Kalleberg, Nesheim & Olsen 2009: 105). Innflytelse i arbeidet er altså ikke nødvendigvis kun et gode for arbeidstakerne. Samtidig er *opplevelsen* av å ha en rettferdig mengde innflytelse over eget arbeide viktig for at arbeidstakere skal kunne handle i tråd med egne holdninger og oppfatninger (Bell & Menguc 2002: 136; Svalund 2002 og 2003). I tråd med dette har både utenlandske (Meyer & Allen 1997: 45-48; Brimeyer m.fl. 2010: 526-527) og norske undersøkelser (Kalleberg & Mastekaasa 1994: 277-282) demonstrert sterke positive sammenhenger mellom ulike mål på arbeidstakeres innflytelse og bedriftstilhørighet. En svakhet ved målet som ble brukt på arbeidstakernes innflytelse i den norske undersøkelsen er at det ikke sier noe om hvilke former for innflytelse det dreier seg om (Kalleberg & Mastekaasa 1994: 286). Det er grunn til å anta at det er innflytelse over arbeidets rammebetingelser som vil være av størst betydning for norske arbeidstakeres bedriftstilhørighet (se Engelstad m.fl. 2005: 130). Selvbestemmelse og innflytelse over egen arbeidssituasjon og arbeidets rammebetingelser må også ses i forhold til arbeidstakerens opplevelse av egen frihet (Svalund 2003 og 2005). I tråd med dette må vi skille mellom innflytelse som en nødvendighet for utførelsen av arbeidet, og innflytelse som en form for incentiv fra arbeidsgiver (Kalleberg & Mastekaasa 1994: 273-274). En ungdom som søker jobb i kassa på Rimi vil akseptere større begrensninger av egen frihet enn en ingeniør, uten at dette nødvendigvis går ut over ungdommens følelse av autonomi. Visse yrker krever mer frihet for gjennomføring enn andre. Vi vet at utdanning, kompetanse- og stillingsnivå er egenskaper ved arbeidstakere som er positivt relatert til generell innflytelse (Engelstad m.fl. 2005; Leiulfsrud & Dahl 2005). Jo flere ressurser arbeidstakerne har jo mer innflytelse

tenderer de til å ha. Betydningen av innflytelse for bedriftstilhørighet kan også ses i forhold til humankapitalteori (Becker 1964; Mincer 1993), referansegruppeteori (Grusky 1966; Østerberg 2003; Merton 1968) og forventningsteori (Vroom 1964; Furnham 1997). Som konsekvenser av at arbeidstakere med høy grad av kompetanse ofte har investert mye i egen utdanning, arbeidets natur, og forventninger kompetansenivået fører med seg antar jeg derfor at generell innflytelse er av større betydning for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse.

Hypotese 5: Arbeidstakere med større generell innflytelse vil oppleve sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med mindre generell innflytelse.

Hypotese 6: Generell innflytelse i arbeidet er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse.

4.3 Fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet

I del 3.3 presenterte jeg teori og tidligere forskning på forholdet mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet. Gjennomgangen og drøftningen av bedriftstilhørighetsbegrepets historiske kontekst i kapittel 2 viste hvordan HR skolens fremste talsmenn var svært skeptiske til at arbeidstakere valgte å engasjere seg i fagforeninger (Thompson & McHugh 2009). Gjenklagen fra denne skepsisen er også tilstedet hos noen av dagens mest fremtredende organisasjonspsykologer, og i noen av HRM variantene som søker å nedprioritere kollektive forhandlinger (Schein 2009: 7; Olberg 2003: 16). Skepsisen bunner i at ”harmonien” og enheten i bedriften kan forstyrres når arbeidstakerne får alternative identitetskilder som i tillegg kan hjelpe dem med å sette makt bak kravene. Talsmenn for tradisjonelle økonomiske tilnærminger hevder at bedriftsdemokratiske ordninger vil kunne legge dempere på bedriftenes økonomiske utvikling (se Falkum m.fl. 2009: 103). Samtidig er det her, i ledelsesfilosofien som har sprunget ut av ”bedriftstilhørighetsbegrepets vugge”, vi finner størst interesse for både *empowerment* og *commitment* (Falkum m.fl. 2009: 103). Helt fra HR skolens start i 1920-tallets USA har formålet med å søke å knytte arbeidstakernes følelsesliv til organisasjoner vært å øke arbeidstakernes tilslutning til ”det teknisk økonomiske system” (Lysgaard 2001: 81). Disse ledelsesmodellene stammer fra en amerikansk arbeidslivskontekst med betydelig mindre fokus på demokrati i arbeidslivet enn den norske

(Falkum m.fl. 2009: 125). Kollektiv organisering er svært utbredt i Norge (Neergaard og Stokke 2010) og de norske samarbeidstradisjonene har søkt å nedtone konfliktpotensialet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Fagforeningenes innvirkning på norske organisasjoners politikk ovenfor sine ansatte gjør at man skulle kunne anta at det ikke finnes store motsetningsforhold mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet her tillands (Hult 2009: 415). I tråd med dette konkluderer Falkum (m.fl. 2009: 113) med at de sterke samarbeidstradisjonene i norsk arbeidsliv ser ut til å ha sterk oppslutning blant de ulike aktørene i norsk arbeidsliv. Norske ledere opplever dog at deres innflytelse svekkes hvis det er fagforeninger eller tariffavtale i bedriften, og ansatte og tillitsvalgte legger de avtalefestede ordningene større betydning for egen innflytelse i arbeidet enn det lederne gjør (Falkum m.fl. 2009: 101). Samtidig har kollektive medbestemmelsesordninger en positiv sammenheng med norske arbeidstakers oppfatning av deres ledes legitimitet (Falkum m.fl. 2009: 104-105).

Med data fra 1989 fant Kalleberg og Mastekaasa (2001: 282) en negativ, men ikke signifikant effekt av fagforeningsmedlemskap på bedriftstilhørighet blant norske arbeidstakere. Blant amerikanske arbeidstakere var denne sammenhengen positiv. Funnene forklares med at fagforeninger er mer utbredt i Norge enn i USA, samtidig som norske fagforeninger har mer innflytelse (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 282). Kalleberg og Mastekaasa (2001: 282) mener at dette kan innebære at fagforeninger i større grad kan være en alternativ kilde til lojalitet for norske arbeidstakere.

Hvis man ser de sterke samarbeidstradisjonene i Norge i sammenheng med funnene fra Falkum (m.fl. 2009) sin undersøkelse er det lite som tyder på at fagforeninger er en alternativ kilde til lojalitet for den gjennomsnittlige organiserte arbeidstaker her tillands. Det er med andre ord lite som tyder på en negativ sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet. Jeg tror heller at en eventuell ikke signifikant sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet kan komme av at medlemskapets fordeler kan tas for gitt i det daglige. Dette fordi fagforeningene har hatt sterk innvirkning på norsk arbeidslivs rammebetingelser; fordelene med fagforeninger har blitt institusjonaliserte trekk ved norsk arbeidsliv (Falkum m.fl. 2009: 125). Dermed kan sammenhengen mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet være vanskelig å måle med kvantitative forskningsmetoder.

Allikevel mener jeg det er grunnlag for å anta at norske arbeidstakere ikke opplever at deres medlemskap i fagforeninger står i et motsetningsforhold med bedriften som helhet. De avtalefestede ordningene gir arbeidstakere ”stemme” (Hirschman 1992; Falkum m.fl. 2009) og fungerer på denne måten som en *kollektiv ressurs* for arbeidstakerne.

Hypotese 6: Fagforeningsmedlemmer opplever noe sterkere bedriftstilhørighet enn andre.

5 Data og metode

5.1 Innledning

I det følgende vil det først bli redegjort for datamaterialet jeg benytter meg av i analysene. Deretter presenterer jeg de viktigste variablene i analysen og respondentenes fordeling på dem. I oppgavens andre del gjør jeg rede for analyseverktøyene jeg benytter meg av og analysestrategien jeg legger opp. Her under følger en redegjørelse for faktoranalyse, krystabellanalyse og multipl linear regresjonsanalyse.

5.2 Datamaterialet

Studien er basert på Statistisk Sentralbyrås tverrsnittundersøkelse om arbeidsmiljøet i Norge fra 2009. Undersøkelsen ble utført som en del av Levekårsundersøkelsen fra 2009 og bygger hovedsakelig på telefonintervjuer med et representativt utvalg av Norges befolkning. I visse tilfeller, hvor respondentene ikke kunne gjennomføre intervjuet over telefon, ble det gjennomført besøksintervjuer. Innsamlingsperioden var fra 22.6.2009 til 9.1.2010.

Nettoutvalget utgjorde 60,9% av bruttoutvalget og antall gjennomførte intervjuer var 12255 (Wilhelmsen 2010: 7). Av disse respondentene betraktet 8561 seg som yrkesaktive. Disse danner grunnlaget for analysene mine og tilsvarer 70% av det opprinnelige nettoutvalget.

5.2.1 Frafall

Ekstern validitet i forbindelse med utvalg dreier seg om i hvilken grad utvalget man har å forholde seg til er statistisk representativt for den populasjonen man ønsker å uttale seg om (Skog 2009: 101-102). I dette tilfelle ville det ha foreligget utvalgsskjevhet hvis fordelingen av et bestemt kjennemerke hadde vært annerledes blant de intervjuede arbeidstakerne enn blant norske arbeidstakere generelt. Avvikene i utvalget er derimot små og dette vil ikke ha konsekvenser for analysene (se tabell i Wilhelmsen 2010: 10).

Det er allikevel verdt å nevne at det er noen mindre avvik når det gjelder kjønn og alder. Det er noen flere kvinner i nettoutvalget enn i bruttoutvalget. I tillegg er personer i aldersgruppen 45-66 år noe overrepresentert i nettoutvalget, mens personer i aldersgruppen 25-44 år er noe underrepresentert. SSB vurderer at dette ikke skal ha betydning for analyser basert på

materialet (Wilhelmsen 2010: 4). I og med at dataene ble samlet inn mellom 2009 og 2010 skal funnene som utledes fra analysene i stor grad kunne generaliseres til dagens populasjon av norske arbeidstakere.

5.2.2 Delutvalg

Etter at respondenter som ikke betrakter seg som yrkesaktive er utelatt sitter jeg igjen med 8561 respondenter. Jeg har videre valgt å utelate selvstendig næringsdrivende fra utvalget. Selvstendige kan forventes å være den gruppen med sterkest bedriftstilhørighet, ettersom deres virksomheter ofte er tett forbundet med deres person. Ofte er også selvstendige alene om virksomheten, eller sammen med bare noen få andre (Svalfors m.fl. 2001: 143). Derfor kan det fort gi mindre mening å undersøke betydningen av eksempelvis innflytelse over egen arbeidssituasjon for bedriftstilhørigheten til disse arbeidstakerne. Jeg har også valgt å utelate personer som jobber for egen familie uten fast lønn fra utvalget. Dette fordi forutsetningene for bedriftstilhørighet blir annerledes i slike tilfeller. Det samme argumentet kan brukes på forholdet mellom virksomhetenes størrelse og bedriftstilhørighet; når et lite antall mennesker jobber tett på hverandre over tid vil forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kunne bli mer personlig, og i større grad preget av uformell gjensidig forståelse. Jeg mener derfor at det er rimelig å sammenligne arbeidstakere i virksomheter av en viss størrelse. Dette også fordi jeg forventer at større virksomheter i større grad praktiserer mer formelle HRM inspirerte belønningsordninger (Kalleberg, Rognes 2000). Derfor velger jeg å utelate arbeidstakere i bedrifter med mindre enn 10 ansatte fra utvalget. Dette tilsvarer 20% av utvalget. Videre har jeg valgt å utelate personer som ikke har høyere utdanning enn endt barneskole. Denne gruppen utgjør 15 respondenter og er følgelig marginal. Ettersom ungdomsskolen er obligatorisk i Norge er det grunn til å tro at disse arbeidstakerne har arbeidsforhold og arbeidsordninger som skiller seg fra normalen. Jeg har også valgt å utelate personer som jobber som utleid arbeidskraft for andre virksomheter og personer som jobber som konsulenter for andre virksomheter fra utvalget. Dette for å øke sannsynligheten for at arbeidstakerne i mitt utvalg har jevnlig kontakt med virksomhetene de er ansatt i. I tillegg er det større sjanse for at arbeidstakernes lønninger kommer direkte fra virksomheten, slik at bytteforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver kan få en mer personlig karakter. Tilslutt har jeg valgt å utelate arbeidstakere i militære yrker fra analysen da denne gruppen befinner seg i en form for virksomhet med særegne kjennetegn, blant annet sterkt fokus på lojalitet og tilhørighet. Etter disse avgrensningene sitter jeg igjen med et utvalg på 6158 respondenter.

6114 har besvart spørsmålet som danner grunnlaget for avhengig variabel. 5989 respondenter arbeider hovedsakelig hos arbeidsgiver, mens de resterende i hovedsak jobber for arbeidsgiver hjemmefra.

5.3 Operasjonalisering av avhengig variabel

Den avhengige variabel er basert på respondentens svar på følgende spørsmål; *”i hvilken grad føler du tilhørighet til bedriften eller virksomheten du jobber i?”*. Dette er en variabel på ordinalnivå som strekker seg fra 1 til 5, med 5 som høyeste positive verdi.²⁹

Det må presiseres at spørsmålsformuleringen åpner opp for forskjellige tolkninger fra respondentene. Hva som ligger i ”tilhørighet til bedriften eller virksomheten” kommer blant annet an på respondentenes referansepunkter. Noen vil eksempelvis kunne assosiere bedriften eller virksomheten med de nærmeste kollegene, eller til og med de tillitsvalgte. Andre igjen vil kunne assosiere dette med lederne som sitter på toppen av virksomhetens hierarki. Ledere symboliserer ofte virksomheten som helhet og derfor er det grunn til å tro at lederne både vil påvirke arbeidsforholdene i virksomheten og de ansattes tanker om den (Sørhaug 2004; Schein 2009). Det virker også intuitivt at virksomhetens eiere og de som utbetaler lønningene og står til ansvar for den ansattes rammebetingelser vil assosieres med virksomheten i seg selv. Arbeidstakere som jobber i virksomheter med over 10 ansatte vil nok i de fleste tilfeller forbinde sine arbeidsplasser med mer enn en person eller en gruppe mennesker. Derfor er det rimelig å anta at respondentene har hatt flere referansepunkter i hodet samtidig når de har vurdert hva de skulle svare på dette spørsmålet.

En svakhet med den avhengige variabelen er at målet på bedriftstilhørighet kun er basert på én indikator. Som jeg har vært inne på bruker de fleste forskere mål på bedriftstilhørighet hvor de kombinerer ulike enkeltindikatorer til sammensatte variabler eller indekser. Det er også problemer forbundet med indekskonstruksjon; den teoretiske variabelen og indikatorene på den må samsvare og indeksen skal kunne gi en oppsummering av den informasjonen som ligger i enkeltvariablene (Mastekaasa 1987: 166-168). Allikevel ville ett godt egnet sammensatt mål på bedriftstilhørighet vært å foretrekke framfor en enkel indikator. Jeg har

²⁹ Variabelen var opprinnelig kodet med 1 som høyeste positive verdi, men har blitt snudd for å tilpasses regresjonsanalysen. Verdiene er: i svært liten grad, i liten grad, i noen grad, i høy grad og i svært høy grad.

ikke funnet nyere landsrepresentative norske undersøkelser med slike mål.³⁰ De norske undersøkelsene jeg refererte til i kapittel 3 og 4 benytter seg av sammensatte mål på bedriftstilhørighet, men baserer seg på data fra seint på 80-tallet til tidlig på 90-tallet. Et unntak er Svalfors (m.fl. 2001) sin undersøkelse som benytter seg av data fra 1997. Denne studien undersøkte riktignok bare forholdet mellom utdanning og bedriftstilhørighet. Fjorten år har gått siden den gang og derfor mener jeg det vil være nyttig å gjennomføre denne studien på tross av at jeg ikke har et sammensatt mål. Oppgavens tidsbegrensninger og manglende økonomiske ressurser ville også gjort det svært vanskelig å gjennomføre en egen datainnsamling.

Avhengig variabel er altså basert på ett direkte spørsmål til respondentene om i hvilken grad de føler bedriftstilhørighet. Fordelen med spørsmålet er at det gir rom for at respondentene selv kan beskrive hvor sterkt knyttet de er til sine virksomheter. Når variabelen benyttes i analysen kan de observerte verdiene på variabelen ses som en manifestasjon av en underliggende latent og kontinuerlig variabel. I forhold til denne tankegangen kan bedriftstilhørighet sies å være en kontinuerlig variabel. Her måles derimot ikke bedriftstilhørighet direkte, ettersom bedriftstilhørighet er redusert til fem kategorier. Vi kan allikevel anta at hva folk vil svare er avhengig av intensiteten på den underliggende variabelen (Eikemo & Clausen 2007: 164). En ulempe er at vi ikke kan vite sikkert hva bedriftstilhørighet innebærer; vi kan eksempelvis ikke forutsi at en arbeidstaker som føler svært sterk tilhørighet vil forbli i bedriften sin hvis det skulle dukke opp mer lukrative jobbtilbud i nærområdet. Allikevel er det grunn til å anta at sterk bedriftstilhørighet vil ha positive sammenhenger med arbeidstakerens opplevelse av bedriften og ansettelsesforholdet.

³⁰ Levekårsundersøkelsen inneholder to spørsmål som jeg vurderte å ta med i en indeks, sammen med tilhørighetsspørsmålet. Det ene; "hvor fornøyd er du med din jobb?" korrelerte sterkt med bedriftstilhørighet (0,551). Det andre "hvor ofte er du motivert/engasjert i arbeidet ditt?" korrelerte moderat med bedriftstilhørighet (0,195). To fullgode indikatorer er i minste laget for å konstruere en indeks (Tabachnick & Fidell 2007) og ettersom spørsmålene ikke sier noe om arbeidstakernes motivasjon til å jobbe *for bedriften* eller grad av fornøydhet *med bedriften* vurderte jeg det teoretiske grunnlaget for å konstruere en indeks som for svakt.

Under følger respondentenes fordeling på avhengig variabel:³¹

Tabell 1: respondentenes fordeling på avhengig variabel

Bedriftstilhørighet	Frekvens	Prosent
I svært liten grad	59	1,0
I liten grad	163	2,7
I noen grad	842	13,8
I høy grad	2646	43,3
I svært høy grad	2404	39,3
Totalt	6114	100

Median: 4. Modus: 4. Gjennomsnitt: 4,17.

Frekvensfordelingstabellen viser at norske arbeidstakere gjennomsnittlig rapporterer å oppleve høy grad av tilhørighet til bedriftene eller virksomhetene de er ansatt i. Hele 83% av utvalget plasserer seg på de to øverste positive verdiene, mens de resterende 17% plasserer seg på de tre lavere kategoriene. Bare 4% av utvalget rapporterer å oppleve bedriftstilhørighet i liten eller svært liten grad, mens 14% opplever bedriftstilhørighet i noen grad. Et velkjent fenomen ved spørreundersøkelser er at respondenter av ulike årsaker noen ganger avgir mer positive svar enn deres holdninger egentlig tilsvarende (Ringdal 2007). Dette kan også være tilfelle her og vil i tilfelle kunne svekke kriterievaliditeten (Skog 2009: 90-92). Det kan være at det er enklere å svare at man opplever tilhørighet i høy grad enn at man opplever tilhørighet i noen grad, om det er tvil om hva som egentlig ligger i spørsmålet eller om respondenten har vanskelig for å velge mellom to alternativer. Det er allikevel grunn til å tro at respondentens svar jevnt over reflekterer deres faktiske subjektive opplevelse av bedriftstilhørighet (Eikemo & Clausen 2007). De fleste av oss tilbringer store deler av våre våkne liv på våre arbeidsplasser, og sånn sett er det ikke overraskende at norske arbeidstakere opplever tilhørighet til menneskene og forholdene de anser som referansepunkter i virksomhetene de er

³¹ 42 respondenter svarte “vet ikke” på spørsmålet. Disse er utelatt fra analysene.

ansatt i. Konfliktnivået i norsk arbeidsliv er også svært lavt i forhold til i de fleste andre land (Falkum 2008: 289). Jeg mener det også er interessant å undersøke hva som skaper forskjellene mellom de ulike svarkategoriene, på tross av skjevfordelingen i avhengig variabel. De fleste arbeidstakere plasserer seg på 4; tilhørighet i høy grad. Analysene mine vil eksempelvis kunne gi en pekepinn på hva som gjør at arbeidstakere plasserer seg under og over modus- og medianverdiene.

5.4 Operasjonalisering av uavhengige variabler

5.4.1 Indikatorer på arbeidstakeres individuelle ressurser

Målet på *kompetansenivå* er basert på svarene respondentene har gitt på spørsmålet ”*hva er ditt hovedyrke i denne bedriften?*” (Wilhelmsen 2010: 8). Statistisk sentralbyrå har klassifisert de ulike yrkesgruppene inn i en hierarkisk standard (STYRK 1998). Standarden er basert på den internasjonale standarden for yrkesklassifisering som ILO har utarbeidet (International Standard Classification of Occupations ISCO 88). EU har utarbeidet en versjon av denne (ISCO-88) som danner grunnlaget for den norske standarden. Standarden deler opp ulike yrkesgrupper hovedsakelig etter krav til formell kompetanse. Kompetanse betyr dog reelle kunnskaper og ferdigheter, ikke nødvendigvis formell utdanning. Allikevel er det slik at de ulike yrkeskategoriene normalt sett har medfølgende krav til forskjellige typer utdanning av ulik varighet (SSB: Standard for yrkesklassifisering 1998).³² Standarden er også hierarkisk inndelt med lik begrunnelse. Dermed kan det argumenteres for at målet på kompetansenivå ligger i et grenseland mellom nettopp reelt kompetansenivå, og utdanningstype- og lengde. Opprinnelig var denne variabelen tidelt. Jeg har delt den inn i fire kategorier med bakgrunn i den hierarkiske kompetansenivå inndelingen. Kategoriene har så blitt gjort om til tre dummyvariabler. Jeg har valgt å bruke arbeidstakere i yrker som normalt ikke krever mer enn ungdomsskoleutdanning, samt arbeidstakere i hovedsakelig manuelle yrker (håndverksyrker, prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere) som referansegruppe. Dette kan diskuteres. Hovedgrunnen til at jeg har plassert arbeidstakere i manuelle yrker (som normalt krever 10-12 års utdanning) sammen med arbeidstakere i yrker som normalt ikke krever mer enn ungdomsskoleutdanning er at de to sammenslåtte gruppene i utgangspunktet var mindre enn de andre gruppene. Ved å slå dem sammen blir fordelingen av respondenter etter

³² <http://www.ssb.no/emner/06/yrke/index.html>

kompetanse jevnere. Jeg er i hovedsak interessert i *hva som skiller* arbeidstakerne på de andre kompetansenivåene fra denne gruppen som blir referansekategorien i regresjonsanalysen. Manuelle yrker er ofte mer tradisjonelle enn mange av yrkene innen kontor, kundeservice og salg og det kan tenkes at HRM tankegodset og dets implikasjoner har lavere utbredelse i yrkene i referansegruppen enn i de øvrige (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 277-278). Hvorvidt mine indikatorer på arbeidstakers utviklingsmuligheter fanger opp utbredelsen av HRMs formelementer kan diskuteres. Min operasjonalisering av kompetansenivå er ikke fullstendig hierarkisk, men jeg mener dette allikevel kan forsvares basert på argumentene ovenfor.

I andre kategori har jeg plassert arbeidstakere i kontor-, kundeservice, salgs- og omsorgsykker. Dette er også yrker som normalt krever kun 10-12 års skolegang. I tredje kategori har jeg plassert yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning. I fjerde kategori har jeg plassert yrker som krever minimum 4 års høyere utdanning, samt administrative ledere og politikere. Under følger respondentens fordeling etter kompetansenivå:

Tabell 2: respondentenes fordeling etter kompetansenivå

Kompetansenivå	Frekvens	Prosent
4	1760	28,6
3	1960	31,8
2	1367	22,2
1	1071	17,4
Totalt	6158	100

Frekvensfordelingen viser at flest respondenter befinner seg på de to øverste kompetansenivåene. Arbeidstakere i yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning er noe overrepresentert. Derpå følger arbeidstakere i yrker som normalt krever minimum 4 års høyere utdanning, samt administrative ledere og politikere. Den tredje største gruppen er arbeidstakere i kontor-, kundeservice, salgs- og omsorgsykker som normalt krever 10-12 års utdanning. Den minste gruppen består av arbeidstakere i manuelle yrker som normalt krever 10-12 års utdanning, samt arbeidstakere i yrker uten krav til utdanning utover ungdomsskolen.

Den minste gruppen vil fungere som referansegruppe i den lineære regresjonsanalysen hvor de tre øvre kategoriene blir representert med dummyvariabler.

Arbeider i ledende stilling er en dikotom variabel med personer uten lederstilling som referanse. Indikatoren er basert på spørsmålet: *"har du lederansvar i din stilling, slik at andre mennesker arbeider under din ledelse eller at din stilling på annen måte er en overordnet stilling?"*. 37% oppga å ha lederansvar, hvorpå 63% oppga å ikke ha lederansvar.³³

Arbeidstakernes *ansiennitet* operasjonaliseres med 0 år i virksomheten som startpunkt. Variabelen er kontinuerlig og strekker seg fra 0-49 år. Gjennomsnittlig ansiennitet er nesten 10 år i utvalget, mens medianen er 7 år. Tidligere forskning stipulerer ingen kurvlineær sammenheng mellom ansiennitet og bedriftstilhørighet og derfor har jeg valgt å beholde variabelen som kontinuerlig i regresjonsanalysen.

Arbeidstid er en kontinuerlig variabel som strekker seg fra 0-90 timer per uke. Gjennomsnittlig arbeidstid er som forventet 38 timer og 36,5% rapporterer å jobbe den typiske normalarbeidsdagen. 26,5% jobber under 38 timer i uka, mens 33,9% jobber mellom 39 og 50 timer. Tidligere forskning stipulerer ingen kurvlineær sammenheng mellom arbeidstid og bedriftstilhørighet og derfor har jeg valgt å beholde variabelen som kontinuerlig i regresjonsanalysen.

5.4.2 Utviklingsmuligheter

Utviklingsmuligheter definerer jeg ut fra respondentenes svar på tre spørsmål. De tre er alle gjort om til dummyvariabler. Dette er en vanlig måte å behandle kvalitative uavhengige variabler som ikke er målt på intervallnivå i lineær regresjonsanalyse (Skog 2009: 215). Det første spørsmålet er *"har du muligheter for forfremmelse eller karriereutvikling i virksomheten din?"*. Denne variabelen hadde opprinnelig tre verdier. Disse verdiene er beholdt ved omkodning til de to dummyvariablene "ja gode" og "ja begrensede", med "nei" som referansekategori. Disse dummyvariablene utgjør målet på arbeidstakeres opplevde muligheter for karriereutvikling. Det andre spørsmålet er *"hvordan er mulighetene i jobben din til å videreutvikle deg faglig på de områder du ønsker?"*. Denne variabelen hadde opprinnelig fire verdier. Disse er nå omgjort til en dummyvariabel med "svært dårlige" og

³³ Jeg kunne valgt å skille mellom ulike ledernivåer i analysene. En variabel som skiller mellom ledernivåer er tilgjengelig i LKU 2009. Dette ville krevd at jeg innførte 3 dummyvariabler til. Derfor valgte jeg å benytte meg av denne variabelen av presentasjons- og tolkningshensyn.

”dårlige” som referanse og ”gode” og ”svært gode” som 1. Denne dummyvariabelen utgjør målet på arbeidstakeres muligheter for faglig videreutvikling. Det tredje spørsmålet er *”hvordan er mulighetene i jobben din til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring du har fått gjennom utdanning og arbeid?”*. Denne variabelen hadde opprinnelig de samme fire verdiene som forrige, men er nå omkodet til dummyvariabel med to verdier. Dummyvariabelen utgjør målet på arbeidstakerens muligheter for kompetanseutnyttelse.³⁴

5.4.3 Generell innflytelse

Jeg vil undersøke hvordan arbeidstakeres innflytelse over egen arbeidssituasjon og arbeidets rammebetingelser påvirker bedriftstilhørigheten. Jeg benytter meg av fire spørsmål jeg mener er relevante for å belyse arbeidstakeres generelle innflytelse:³⁵

”I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet?”

”I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid?”

”I hvilken grad kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?”

”I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke oppgaver du skal få?”

Som jeg har drøftet tidligere i oppgaven kan vi forvente at det er innflytelse over mer overordnede sider ved virksomhetenes oppbygging, styring og virkemåte som vil ha sterkest positiv sammenheng med bedriftstilhørighet (Engelstad 2003: 130). Det første spørsmålet belyser innflytelse over hvordan arbeidet skal utføres; altså aspekter ved den umiddelbare arbeidssituasjonen. Det andre spørsmålet kan ligge i grenselandet mellom innflytelse over den umiddelbare arbeidssituasjonen og innflytelse over rammebetingelsene. Dette fordi *”beslutninger som er viktige for arbeidet”* kan være beslutninger av mer overordnet art, beslutninger som berører den umiddelbare arbeidssituasjonen eller beslutninger som berører begge deler. De to siste spørsmålene belyser hovedsakelig innflytelse over arbeidets rammebetingelser. Disse to formene for innflytelse eller frihet henger tett sammen (Engelstad m.fl. 2005: 99). Hvis en arbeidstaker eksempelvis har mulighet til å påvirke sin virksomhets beslutning om innkjøp av ny teknologi fører dette igjen til at hun har innflytelse over hvordan

³⁴ Jeg kommer tilbake til respondentenes fordeling på utviklingsmulighetsindikatorne etter kompetansenivå i krysstabellanalysen i neste kapittel.

³⁵ Variabelen var opprinnelig kodet med 1 som høyeste positive verdi, men har blitt snudd for å tilpasses faktor- og regresjonsanalysen. Verdiene er: i svært liten grad, i liten grad, i noen grad, i høy grad og i svært høy grad.

arbeidet hennes utføres. Derfor velger jeg å konstruere en indeks som skal fange opp korrelasjonsmønstrer mellom de fire indikatorene. For å undersøke hvorvidt indeksen fanger opp den underliggende faktoren *generell innflytelse i arbeidet* har jeg gjennomført en faktoranalyse. Jeg kommer tilbake til det teoretiske og metodiske grunnlaget for faktoranalysen og framgangsmåten jeg har benyttet meg av i analysestrategidelen.

5.4.4 Fagforeningsmedlemskap

Fagforeningsmedlemskap definerer jeg ut fra respondentenes svar på spørsmålet "*er du medlem i en fagforening eller i en arbeidstakerorganisasjon?*". Variabelen inngår i regresjonsanalysen som en dummy med arbeidstakere som ikke er medlemmer som referanse. I Levekårsundersøkelsen er også spørsmålet "*finnes det en eller flere fagforeninger eller tillitsvalgte på din arbeidsplass eller i din bedrift?*". Denne variabelen velger jeg også å ta med i analysen. Variabelen inngår i regresjonsanalysen med arbeidstakere som ikke har fagforeninger eller tillitsvalgte på arbeidsplassen som referanse. Jeg konstruerer også et samspillsledd for å se om effekten av fagforeningsmedlemskap på bedriftstilhørighet er annerledes for fagforeningsmedlemmer som rapporterer og også ha fagforening(er) eller tillitsvalgte i sine virksomheter.

5.4.5 Kontrollvariabler

I tillegg til å innføre de forskjellige uavhengige variablene i regresjonsmodellene vil jeg også kontrollere for forhold som tidligere har vist seg å ha sammenheng med bedriftstilhørighet, samt forhold som er av interesse for norsk arbeidslivskontekst. *Sektor* inngår i regresjonsanalysen med privat sektor som referanse. 57% av utvalget sier de jobber i privat sektor, mens 43% jobber i offentlig sektor. *Kjønn* inngår i regresjonsanalysen med menn som referanse. 48% av utvalget er menn og 52% er kvinner. *Virksomhetsstørrelse* operasjonaliseres som dummyvariabler med virksomheter med 11-19 ansatte som referansekategori. Derpå følger virksomheter med 20-49 ansatte, 50 til 199 ansatte og 200 til 500 ansatte eller fler. Jeg innfører også kontrollvariabler på arbeidstakernes opplevelse av belønningsnivå. Belønningsnivå definerer jeg ut fra respondentenes grad av enighet/uenighet i to påstander. Første påstand belyser hvorvidt arbeidstaker er enig i at lønnen rettferdig, mens den andre belyser hvorvidt arbeidstaker er enig i at hun blir møtt med respekt og anerkjennelse i forhold til arbeidsinnsatsen hun legger ned. Den første påstanden er

”størrelsen på lønnen min er i riktig forhold til min innsats og mine prestasjoner på jobben”. Den andre påstanden er ”sett i forhold til min innsats og mine prestasjoner får jeg den respekt og anerkjennelse jeg fortjener på jobben”. Disse to variablene var opprinnelig kodet 1-5 med 5 som høyeste positive verdi (helt enig).

For å tilpasse variablene til regresjonsanalysen har begge blitt omkodet til dummyvariabler med ”helt uenig”, ”delvis uenig” og ”både og” som referanse og ”delvis enig” og ”helt enig” som 1. 56% er helt eller delvis enig i at de får lønn etter innsats, mens 86% er helt eller delvis enig i at de får respekt og anerkjennelse etter innsats. Med to så omfattende kategorier mister jeg en del informasjon. Jeg er i hovedsak interessert i skillelinjer mellom arbeidstakere som tenderer til å ha en *negativ* oppfatning av bytteforholdet med arbeidsgiver og arbeidstakere som tenderer til å ha en *positiv* oppfatning av bytteforholdet med arbeidsgiver. Med tanke på dette, og oversiktligheten i regresjonsmodellen mener jeg operasjonaliseringene av dummyvariablene kan forsvares.

5.4.6 Forhold som ikke er registrert i undersøkelsen og metodekritikk

Å jobbe med et allerede innsamlet datamateriale når man har bestemte forhold man ønsker å undersøke er utfordrende. Noen forhold er enten umulige eller vanskelige å ta høyde for med LKU 2009. Den største utfordringen er som nevnt at avhengig variabel er basert på ett enkelt spørsmål. Arbeidstakernes *lønnsnivå* er ikke kontrollert for, ettersom respondentene i Levekårsundersøkelsen står fritt til å velge om de vil oppgi lønn per time, per uke, per fjortende dag, per måned eller per år (Wilhelmsen 2010: 42). Indikatorene på arbeidstakernes *belønningsnivå* er ikke optimale. En arbeidstaker kan eksempelvis være uenig i at hun får lønn etter innsats fordi hun jobber svært mye, selv om hun tjener mer enn arbeidstakere med lik utdanning som hun selv. Hun kan ha valgt å jobbe svært mye fordi hun liker jobben og opplever tilhørighet til bedriften. Jeg tror de to kontrollvariablene på arbeidstakeres belønningsnivå bare delvis fanger opp den reelle opplevelsen av belønningsnivået. Derfor mener jeg det er grunn til å anta at disse variablene ikke kan forklare alle fordelene arbeidstakere opplever ved å få utviklingsmuligheter.³⁶ Begrepsvaliditen er altså ikke optimal i dette tilfelle (Skog 2009: 89). Jeg skulle også gjerne hatt et egnet mål på *organisasjonsform*.

³⁶ Kalleberg og Mastekaasa (2001: 195) brukte et bredere mål på belønningsnivå som ble basert på respondentenes oppfatning av hvorvidt jobben var godt betalt, sikker, hadde trivelige arbeidsforhold og hvorvidt arbeidet var interessant.

Det kan tenkes at bedrifter med flat struktur og færre ledernivåer i større grad åpner opp for samhandling på tvers av organisasjonshierarkiet, enn mer idealtypiske byråkratiske strukturer. Muligheten for generalisering av funnene mine skal være gode. LKU 2009 er representativ for populasjonen av norske arbeidstakere og og frafallet skal ikke ha ført til systematiske skjevheter som kan få alvorlige konsekvenser for analyseresultatene (Wilhelmsen 2010). Dataene er også samlet inn mellom 2009 og 2010. Derfor antar jeg at resultatene vil kunne gi et øyeblikksbilde av forholdet mellom individuelle og kollektive ressurser og bedriftstilhørighet blant arbeidstakere i dagens Norge. Når det gjelder reliabilitet må man gjøre en skjønnsmessig vurdering av hvor pålitelig innsamlingen og bearbeidingen av dataene har vært. SSB og NSD legger ned et stort arbeid for å kvalitets sikre data. Da jeg først fikk datasettet var allikevel noen av variablene jeg benytter meg av feilkodet. Dette oppdaget jeg ved at fordelingen på variablene ikke ga teoretisk mening. Jeg varslet NSD og feilene ble rettet opp. Alle variablene som inngår i analysen er sjekket i forhold til hvorvidt fordelingen på dem gir teoretisk mening. Reliabiliteten må også vurderes i forhold til størrelsen på materialet. Når antallet observasjoner øker kan man forvente at tilfeldige målefeil i stigende grad vil oppveie hverandre (Hellevik 2002:363-364). Siden $N = 6114$ antar jeg at tilfeldige målefeil ikke utgjør noen trussel mot analysenes reliabilitet.

5.5 Analysestrategi

Her vil jeg først presentere faktoranalysen av indikatorene på arbeidstakeres generelle innflytelse. Deretter følger et avsnitt om samspillsleddene jeg inkluderer i regresjonsanalysen. Videre følger en presentasjon av krysstabellanalyse. Krysstabellanalysen vil bli brukt i analysekapitlene for å undersøke sammenhengen mellom kompetansenivå og utviklingsmuligheter, generell innflytelse og fagforeningsmedlemskap. Tilslutt følger en redegjørelse for multippel lineær regresjon og en vurdering av dens forutsetninger.

5.5.1 Faktoranalyse av indikatorene på arbeidstakernes innflytelse

For å undersøke i hvilken grad de fire spørsmålene fra del 5.4.3 fanger opp den underliggende faktoren *generell innflytelse i arbeidet* vil jeg her gjennomføre en *semi-konfirmerende faktoranalyse* med det formål å konstruere en *additiv innflytelsesindeks*. Faktoranalysen søker å produsere et mindre antall lineære kombinasjoner av de opprinnelige variablene som inngår i den, på en måte som fanger opp en betydelig del av variansen i korrelasjonsmønstret (Pallant 2007: 179). En additiv indeks er en indeks som er definert som en sum av enkeltvariabler. Fordelen med å konstruere en indeks er at den kan forenkle analysene, gjøre analysene mer generelle og abstrakte og øke validiteten og reliabiliteten (Mastekaasa 1987: 168). Validiteten økes ved at man får flere indikatorer på et underliggende teoretisk begrep. Cronbachs alpha er et mål på dette; *Cronbachs alphakoeffisienten* forteller oss hvor godt vår konstruerte indeks samsvarer med en annen hypotetisk indeks basert på andre enkeltindikatorer som måler det samme underliggende begrepet (Skog 2009: 97). Reliabiliteten økes ved at omfanget av tilfeldige målefeil ofte minskes når man har flere indikatorer i et sammensatt mål enn når man har en enkelt indikator. Dette først og fremst fordi de ulike feilkildene kan ventes å oppveie hverandre (Mastekaasa 1987: 168).

En fordel med å konstruere et sammensatt mål er at dette målet kan fange inn flere aspekter ved et teoretisk begrep enn en enkel indikator (Ringdal 2007: 319). Når man lager en indeks summerer man opp verdiene på hver enkelt indikator og indikatorene får like stor innvirkning på indeksen. En forutsetning for å konstruere en indeks er at man kan anta at indikatorene former eller forårsaker verdiene på den latente variabelen (Ringdal 2007: 319). Jeg mener dette er rimelig her: jo mer innflytelse arbeidstakere har over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser jo mer generell innflytelse har de.

Faktoranalysen bygger på et prinsipp om at respondentenes skår på indikatorene som inngår i den er en funksjon av *latente faktorer* (Tabachnick & Fidell 2007). I mitt tilfelle betyr dette at jeg antar at arbeidstakeres innflytelse over den umiddelbare arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser kommer av disse arbeidstakernes generelle innflytelse i arbeidet. Dermed går jeg ut i fra at arbeidstakeres generelle innflytelse i stor grad forklarer korrelasjonene mellom indikatorene. Faktoranalysen ”oppdager” hvilke av variablene i analysen som danner sammenhengende undergrupper som er relativt uavhengig av hverandre. Videre plasserer faktoranalysen en indikator under en gitt faktor når indikatoren *lader* høyt på denne, uten at indikatoren lader høyt på andre faktorer. Hvis flere faktorer må til for å forklare

korrelasjonene mellom indikatorene vil flere faktorer utledes fra analysen, og det kan bli nødvendig å konstruere mer enn en indeks. Dette fordi det da vil være flere underliggende aspekter som danner grunnlaget for svarmønstrene og korrelasjonene mellom indikatorene. For å teste hvorvidt det vil være nødvendig å konstruere flere indekser benytter jeg meg av Kaisers kriterium. *Kaisers kriterium* trekker ut faktorer med *egenverdi* over 1. Faktorer med egenverdi over 1 forklarer mer av arbeidstakeres generelle innflytelse enn hver enkeltstående indikator alene. Faktorer med egenverdi på mindre enn 1 redegjør for så lite varians at det anses som mindre viktig å ta dem med i analysen (Eikemo & Clausen 2007: 226).

Jeg benytter meg av en semi-konfirmerende faktoranalyse. Dette fordi jeg på forhånd antar at det er arbeidstakeres generelle innflytelse som i hovedsak forklarer mønstret i respondentenes svar på de fire spørsmålene. Jeg forventer med andre ord at kun en faktor vil ha egenverdi over 1.³⁷ Variablene er utvalgt fordi de umiddelbart virker relevante for å forklare arbeidstakeres generelle innflytelse i arbeidet ("*face validity*") (Christophersen 2009: 205). Jeg benytter meg av *Bartlett's signifikanstest* og Kaisers kriterium for å teste henholdsvis hvorvidt korrelasjonene egner seg for faktoranalyse og i hvilken grad faktoren(e) som utledes fra analysen kan forklare den totale korrelasjonen mellom variablene. Jeg kommer tilbake til dette når jeg nå presenterer faktoranalysen steg for steg.³⁸

Eikemo og Clausen (2007: 222) nevner tre kriterier for å bruke faktoranalyse. For det første bør variablene som inngår i analysen være på intervallnivå. Allikevel kan man bruke variabler på ordinalnivå. I slike tilfeller må det i så fall være rimelig å anta at overgangen fra en verdi til en annen følger de samme prosessene. Videre må man kunne anta at verdiene på variablene som inngår i faktoranalysen er manifestasjoner av kontinuerlige og latente variabler. I dette tilfelle antar jeg at opplevelsen av innflytelse i eget arbeid ikke er en opplevelse som best beskrives av 5 verdier. Hva respondentene velger å svare vil allikevel være avhengig av intensiteten på den underliggende variabelen (Eikemo & Clausen 2007: 164). Dermed vil respondentenes svar på innflytelsesspørsmålene gjenspeile den kontinuerlige størrelsen innflytelse i arbeidet egentlig er. For det andre må utvalget være av en viss størrelse for at korrelasjonsmatrisen i faktoranalysen skal være reliabel. N = 6114 i min undersøkelse og

³⁷ Dette betyr at jeg velger og ikke benytter meg av rotasjonsteknikk i denne faktoranalysen. Rotasjon benyttes for å identifisere flere faktorer, eller klynger av variabler, som korrelerer sterkt med hverandre. I analyser hvor kun en faktor trekkes ut er ikke dette nødvendig å bruke (Ringdal 2007: 325).

³⁸ En oversikt over faktorladningene og respondentenes gjennomsnitt på hver av indikatorene er lagt ved i vedlegg 1.

dermed skal dette ikke være noe problem her. For det tredje må indikatorene være tilnærmet normalfordelte. Dette gjør strukturen i faktoranalysen sterkere. Vi får informasjon om dette ved å se på indikatorenes skjevhet og kurtose. Skjevhet har å gjøre med symmetrien i fordelingen. En skjevfordelt variabel har ikke sitt gjennomsnitt i midten av fordelingen. Kurtose har å gjøre med fordelings spisser; ved ekstremverdier eller ”uteliggere” vil fordelingen enten bli for spiss eller for flat (Tabachnick & Fidell 2007: 79). Avvik regnes som tilfredsstillende hvis de ligger innefor intervallet ± 1 (Christophersen 2009: 206). Avvikene lå innenfor dette intervallet og kriteriet ses dermed som oppfylt.

Videre bør man behandle missingverdiene for å unngå å tape informasjon før man går i gang med selve analysen. Hvis man velger og ikke behandle missingverdiene kan dette føre til at standardavvikene og standardfeilene blir store. Kun 0,9% av respondentene i utvalget har ikke besvart ett eller flere av de fire spørsmålene og dermed står jeg mer eller mindre fritt til å velge metode for å behandle missingverdiene. Dette fordi de ulike metodene vil generere svært like resultater (Tabachnick & Fidell 2007: 63). Jeg har valgt å tildele gjennomsnittsverdi som erstatningsverdi til respondenter som kun ikke har besvart ett av fire spørsmål. Respondenter som ikke har svart på to eller flere av de fire spørsmålene utelates fra analysen. Dette fordi respondenter som ikke har besvart to spørsmål eller flere vil ha 50% missing verdier eller mer. Dermed øker sannsynligheten for å tilskrive respondentene svar de ikke ville ha svart (Christophersen 2009).

Nullhypotesen i Bartlett's signifikanstest om at korrelasjonene mellom indikatorene = 0 ble ikke signifikant (Tabachnick & Fidell 2007: 614). Dette tyder på styrken på korrelasjonene mellom indikatorene er tilfredsstillende for å gjennomføre faktoranalysen.³⁹ Kaysers kriterium er på 0,759. Dette tyder på at faktoren som har blitt utledet fra analysen forklarer en relativt stor del av den totale korrelasjonen mellom de fire indikatorene. Tabachnick og Fidell mener at verdier fra 0,6 og over kreves for å kunne gjennomføre en god faktoranalyse (Tabachnick & Fidell 2007: 614). Oppsummert er indikatorsettet velegnet for faktoranalyse.

Faktorladningene til de fire indikatorene ligger innenfor intervallet 0,582-0,683.

Christophersen (2009: 211) tolker ladninger over 0,70 som tilfredsstillende fordi kommunaliteten (variansen de fire indikatorene deler med hverandre) da utgjør mer enn ca. 50%. Ladninger under 0,30 ses som lite tilfredsstillende fordi kommunaliteten da bare utgjør

³⁹ Styrken på korrelasjonene mellom de fire indikatorene ligger mellom 0,343 og 0,419.

ca. 10%. Ladninger mellom 0,30 og 0,70 bør vurderes i forhold til antall, om de lader jevnt på flere faktorer og substansielt innhold. Antallet som har besvart de fire spørsmålene som danner grunnlaget for denne faktoranalysen er svært høyt og siden variablene lader såpass jevnt på faktoren kan dette tyde på at variablene er egnet for å forklare det underliggende fenomenet. Substansielt synes jeg det er rimelig å anta at de fire indikatorene er beskrivende for arbeidstakeres generelle innflytelse i arbeidet.

En faktor med egenverdi over 1 utledes av faktoranalysen. Denne faktoren forklarer 55,1% av den totale variansen mellom indikatorene. Dette betyr at en faktor er mest beskrivende for fenomenet jeg ønsker å undersøke (Eikemo & Clausen 2007: 230). Det framgår av analysen at modellen med kun en faktor passer godt. Dette fordi avvikene mellom de målte og de reproduserte korrelasjonene er lave og ligger innenfor intervallet -0,05 og 0,05 (Christophersen 2009: 214). Hvis avvikene ligger nær 0 kan vi si at faktoren som ble utledet fra analysen redegjør for en betydelig del av de *opprinnelige* korrelasjonene mellom variablene. Faktoren er derfor velegnet til å representere de originale dataene.

For å kunne endelig avgjøre hvorvidt indikatorsettet representerer en tilfredsstillende operasjonalisering av arbeidstakeres generelle innflytelse i arbeidet har jeg gjennomført en reliabilitetsanalyse. Cronbachs alpha er et mål på indikatorsettets indre konsistens og målet egner seg godt for homogene indikatorsett (Christophersen 2009: 217). Som nevnt tidligere viser dette målet hvorvidt resultatet ville blitt det samme hvis jeg hadde benyttet et annet sett av indikatorer som måler det samme underliggende begrepet (Skog 2009: 97). Verdier nær 1 indikerer høy indre konsistens. Cronbachs alpha er på 0,726. Dette indikerer fra moderat til høy indre konsistens for de fire indikatorene og kan tolkes som at 73% av variansen til indikatorsettet er reliabel varians (Christophersen 2009: 219). Oppsummert egner indikatorsettet seg rimelig bra for faktoranalyse og en faktor forklarer best variansen mellom indikatorene.

Tilslutt tar jeg med deskriptiv statistikk over respondentenes fordeling på den endelige indeksen. Vi ser at gjennomsnittlig verdi for arbeidstakeres generelle innflytelse på en skala fra 1 til 5 er 3,42. Av verdiene for skjevhet og kurtose ser vi at fordelingen ligger nær nok normalfordelingen. Dermed er indeksen klar for å inkluderes i de videre analysene.

Tabell 3: deskriptiv statistikk over respondentenes fordeling på innflytelsesindeksen

		Min.	Maks.	Gjennomsnitt	Std.avvik/ Std.feil	Skjevhet/ standardfeil	Kurtose/ standardfeil
Generell innflytelse	6119	1	5	3,42	0,783/ 0,010	-0,203/ 0,031	0,070/ 0,062
Valid N	6119						

5.5.2 Samspillsledd

For å undersøke hvorvidt effekten av utviklingsmuligheter og generell innflytelse på bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes kompetanse har jeg konstruert 12 samspillsledd som inkluderes i de multiple lineære regresjonsmodellene. Ett sett indikatorer inkluderes av gangen, sammen med de andre uavhengige variablene. Indikatorsett hvor ingen av samspillsleddene blir signifikante utelates fra modellen. Indikatorene på arbeidstakernes utviklingsmuligheter er alle operasjonalisert som dummyvariabler. Det samme er indikatorene på arbeidstakernes kompetansenivå. Tolkningen av samspillet mellom utviklingsmuligheter og kompetansenivå blir dermed relativt enkel. Eksempelvis vil samspillsleddet mellom gode muligheter for karriereutvikling og kompetansenivå 4 representere tilleggseffekten av gode karrieremuligheter for arbeidstakere på det øverste kompetansenivåets bedriftstilhørighet, sammenlignet med effekten av gode karrieremuligheter på bedriftstilhørigheten til arbeidstakerne i referansegruppen, kontrollert for de andre variablene i modellen. Indikatoren på gode karrieremuligheter vil nå representere effekten av gode karrieremuligheter på bedriftstilhørighet for referansegruppen. Indikatoren på kompetansenivå 4 vil representere effekten av kompetansenivået på bedriftstilhørighet for arbeidstakere internt i gruppen som opplever dårlige karrieremuligheter.

Indikatoren på arbeidstakernes generelle innflytelse er en indeks med 5 verdier. Før samspillet mellom generell innflytelse og de ulike kompetansenivåene ble konstruert sentrerte jeg indeksen rundt dens gjennomsnitt for å svekke eventuelle effekter av (multi)kolinearitet (Christophersen 2009: 167). Tolkningen av samspillet mellom generell innflytelse og kompetansenivå er noe mer komplisert enn det forrige. Generell innflytelsesindikatoren representerer nå effekten av generell innflytelse på bedriftstilhørighet for arbeidstakere i referansegruppen. Denne må multipliseres med respondentens skår på indeksen.

Samspillsleddet mellom generell innflytelse og kompetansenivå 4 vil nå representere

tilleggseffekten av generell innflytelse på bedriftstilhørighet for arbeidstakere på det øverste kompetansenivået. Hvis en arbeidstaker har maksimal innflytelse (5) må både den opprinnelige indikatoren på generell innflytelse og samspillsleddet multipliseres med 5. Indikatoren på kompetansenivå 4 vil representere effekten av kompetansenivået på bedriftstilhørighet for arbeidstakere internt i gruppen som opplever ingen innflytelse. Denne indikatoren blir dermed ”fiktiv”, ettersom den direkte effekten av generell innflytelse må legges til minst en gang.

5.5.3 Krysstabellanalyse

I analysekapitlene gjennomfører jeg krysstabellanalyser hvor jeg undersøker hvorvidt det finnes sammenhenger mellom arbeidstakernes kompetanse og arbeidstakernes utviklingsmuligheter, generelle innflytelse og hvorvidt arbeidstakerne er fagorganiserte. Kjikvadrattesten har en nullhypotese om at det ikke finnes noen systematisk sammenheng mellom arbeidstakernes kompetansenivå og de øvrige overnevnte variablene. Basert på dette rasjonale måler kji-kvadrat-testen avviket mellom forventede verdier gitt at nullhypotesen er sann og de faktiske observerte verdiene. Nullhypotesen forkastes hvis kji-kvadratobservatoren X^2 overstiger kritisk verdi. Kritisk verdi er i dette tilfelle basert på antallet frihetsgrader som er lik antallet rekker minus en, multiplisert med antallet kolonner minus en (Skog 2009: 190); $df = (r-1)*(k-1)$. Ved forkastning av nullhypotesen kan vi slå fast at det finnes en sammenheng mellom arbeidstakernes kompetansenivå og de øvrige overnevnte variablene. Ettersom kji-kvadrat-testen er to-halet sier den ikke noe om retningen på sammenhengen, men ved å beregne andeler internt i hver kompetansenivågruppe kan vi få ett inntrykk av hvorfor signifikante sammenhenger er signifikante.

5.5.4 Hierarkisk multippel lineær regresjonsanalyse

Hypotesene fra kapittel 4 blir analysert ved hjelp av hierarkisk multippel lineær regresjonsanalyse (Pallant 2007: 147). Hensikten med denne analyseformen er å undersøke hvorvidt og i hvilken grad flere uavhengige variabler er relatert til den avhengige variabelen (Skog 2009: 214). De uavhengige variablene blir inkludert i modellen i en bestemt rekkefølge med forankring i teori og tidligere forskning. På denne måten kontrollerer jeg for potensielt konfunderende faktorer etter hvert som jeg bygger ut modellen. I den bivariate lineære regresjonsmodellen undersøker man sammenhengen mellom en enkel forklaringsvariabel x og

avhengig variabel y . I den hierarkiske multiple regresjonsmodellen knyttes avhengig variabel gradvis til flere forklaringsvariabler. Hver enkelt uavhengig variabels effekt på y er kontrollert for de øvrige uavhengige variablene, hvilket betyr at man får et estimat på hver enkelt uavhengig variabels unike bidrag til å forklare arbeidstakernes bedriftstilhørighet. I tillegg til dette oppnår man en mer dekkende beskrivelse av fenomenet man undersøker og mer presise og troverdige statistiske sammenhenger (Skog 2009). Den lineære regresjonsanalysen gir også mulighet til å beregne hvor stor prosentvis andel av variasjonen i y som forklares av de uavhengige variablene i modellen. Den multiple korrelasjonskoeffisienten R^2 varierer fra 0 til 1. Når den multipliseres med 100 får man den forklarte variansen uttrykt i prosent (Ringdal 2007: 371). Jeg oppgir den forklarte variansen i mine modeller med justert R^2 . Justert R^2 oppgir forventningsrette verdier hvilket vil si at gjennomsnittet i sannsynlighetsfordelingen er lik den korrekte parameterverdien - den sanne verdien i populasjonen jeg ønsker å uttale meg om (Skog 2009: 132).

Lineær regresjonsanalyse forutsetter ofte at avhengig variabel er målt på intervallnivå, men analyseformen kan også anvendes på avhengige variabler på ordinalnivå med minst fem kategorier på visse betingelser (Ringdal 2007: 236). For det første må det gi teoretisk mening at bedriftstilhørighet er en kontinuerlig størrelse i populasjonen av norske arbeidstakere. Dette kriteriet mener jeg er oppfylt her. For det andre kan *for* skjevfordelte avhengige variabler gjøre at forutsetningene for den lineære regresjonsanalysen ikke helt kan oppfylles. På tross av at lineær regresjon er vanlig å bruke også i slike tilfeller kan man da vurdere andre regresjonsvarianter som bygger på den logistiske modellen (se Ringdal 2007; Kleinbaum, Kupper, Muller & Nizam 1998; O'Connel 2006). Indikasjoner på at variabelen ikke fungerer som avhengig i lineær regresjonsanalyse kan oppdages hvis det viser seg at regresjonsmodellen bryter med de forutsetningene for lineær regresjon som er viktige å oppfylle i tverrsnittsundersøkelser med stort utvalg. Ettersom min avhengige variabel er noe skjevfordelt (skjevhet og kurtose innenfor intervallet -1,010/1,187) velger jeg å gå i gjennom forutsetningene for lineær regresjon, og hvorvidt disse er oppfylt i mine analyser.

5.5.5 Forutsetninger for lineær regresjon

Eikemo og Clausen (2007: 113) nevner følgende testbare forutsetninger for lineær regresjonsanalyse med relevans for tverrsnittsdata: residualene skal være normalfordelte, det skal være fravær av heteroskedastisitet og multikolaritet, det skal være fravær av innflytelsesrike enheter og sammenhengen mellom X variablene og Y skal være lineær. I tillegg til disse testbare forutsetningene kommer forutsetningen om at de uavhengige variablene og restleddet skal være ukorrelet med hverandre, samt en vurdering av holdningsindikatorer som både avhengig variabel og uavhengige variabler i regresjonsanalyse.

Brudd på forutsetningen om at *residualene skal være normalfordelte* vil bare påvirke t- og F-testens pålitelighet hvis man har et relativt lite utvalg (Eikemo & Clausen 2007: 113).

Grunnen til at dette problemet ikke er av stor betydning for mitt utvalg ligger i sentralgrenseteoremet (Skog 2009: 157). I korte trekk går sentralgrenseteoremet ut på at store utvalg vil gi bedre estimater på gjennomsnittsverdien i populasjonen enn små utvalg. Med store utvalg vil derfor b-koeffisientene bli normale med gjennomsnitt og varians likt populasjonens, selvom residualene er skjeve (Eikemo & Clausen 2007: 113). Ettersom jeg har et stort utvalg vil brudd på denne forutsetningen ikke være av betydning for analysene. En inspeksjon av histogrammet over residualfordelingen i den fulle modellen viser bare små avvik fra normalfordelingen med skjevhet på -0,139 og kurtose på 0,254.

Forutsetningen om *fravær av heteroskedastisitet* innebærer at de uforklarte variasjonene i den avhengige variabelen (restleddsvariasjonene) skal være like store overalt (Skog 2009: 237).

At denne forutsetningen blir innfridd er av stor betydning når man har relativt få observasjoner. Heteroskedastisiteten kommer da til uttrykk ved at standardfeilen til parameterestimaterne blir feilaktige, uten at dette påvirker parameterestimatet i seg selv (Skog 2009: 246). I slike tilfeller får man altså forventningsrette estimater, men et mindre nøyaktig bilde av hvor presise estimatene er. Brudd på forutsetningen er ikke like alvorlig når utvalget er stort (Skog 2009: 237-247). Hellevik hevder at lineære statistiske tester ikke vil gi feilaktige signifikanstester, selv der utvalget er relativt lite og fordelingen på avhengig variabel er skjev (Hellevik 2009: 64). En inspeksjon av spredningsdiagrammet mellom predikert avhengig variabel og residualene i min fulle modell viser at forutsetningen om fravær av heteroskedastisitet er brutt. Av overnevnte grunner vurderer jeg ikke konsekvensene

av dette som alvorlige for signifikanstestene.⁴⁰ Derfor velger jeg å benytte meg av multipl lineær regresjon, framfor alternative logistiske modeller (se Ringdal 2007; Kleinbaum, Kupper, Muller & Nizam 1998; O'Connel 2006).

Forutsetningen om *fravær av kolinearitet og multikolinearitet* går i korte trekk ut på at modellen ikke skal by på store identifikasjonsproblemer. Hvis to eller flere av de uavhengige variablene er sterkt korrelert med hverandre vil vi få vanskeligheter med å avgjøre den relative betydningen disse variablene har for arbeidstakernes bedriftstilhørighet (Skog 2009). Med inkludering av samspillsledd i modellen vil standardfeilene til parameterestimaterne ofte endre seg, ettersom produktleddet som representerer samspillet vil være korrelert med variablene som inngår i det (Skog 2009: 306). Denne formen for multikolinearitet behøver ikke ses som særlig problematisk (Eikemo & Clausen 2007: 125). Jeg velger også en hierarkisk multipl lineær regresjonsløsning som gjør at jeg kan observere endringer i koeffisientens toleranseverdier etter hvert som jeg innfører nye variabler. Pallant (2007: 156) setter toleranseverdigrensen som indikator på at det foreligger multikolinearitet til 0,1. Ingen av variablene i min fulle modell har toleranseverdier under 0,3, sett bort i fra noen av samspillsleddene og variablene som inngår i dem. Variablene som inngår i samspillsleddene får lavere toleranseverdier som konsekvens av at samspillsleddene innføres i modellen. De fleste toleranseverdiene ligger i intervallet 0,6 til 0,9. Dette tyder på at multikolinearitet ikke er et alvorlig problem i mine analyser. Jeg har også kjørt F-tester av modellforandringer for hver modell for å undersøke om variablene som gradvis inkluderes forbedrer modellens forklaringskraft (Skog 2009). Forutsetningen om at *sammenhengen mellom uavhengig(e) og avhengig variabel skal være lineær* ligger implisitt i den lineære regresjonsligningen (Skog 2009: 236). Hvis man har grunn til å anta at en sammenheng mellom to variabler ikke er lineær kan dette problemet omgås blant annet ved å omkode variabler til dummys (Skog 2009: 240). Da uttrykker man sammenhengen mellom avhengig og uavhengige variabler på en annen måte enn som en rett linje. De fleste uavhengige variabler i mine analyser er omkodet til dummys, med unntak av indikatorene for generell innflytelse, ansiennitet og arbeidstid. Jeg ser ikke gode teoretiske grunner til at sammenhengen mellom disse variablene og bedriftstilhørighet skulle være kurvlineær, basert på tidligere forskning. Som jeg kommer tilbake til i analysedelen får jeg også relativt høye verdier for justert R^2 hvilket tyder på at

⁴⁰ Jeg sammenlignet også signifikansverdiene i den fulle lineære modellen med signifikansverdiene i en logistisk modell med samtlige variabler inkludert. Signifikanssannsynlighetene var like som i den lineære modellen. Dette tyder på at bruddet på forutsetningen om fravær av heteroskedastisitet ikke gir et mindre nøyaktig bilde av estimatenes presisjon.

modellene mine, slik de er spesifisert, forklarer en ikke ubetydelig del av variansen i avhengig variabel. Forutsetningen om *fravær av innflytelsesrike enheter* går i korte trekk ut på at man bør utelate potensielle ”uteliggere” som kan påvirke parameterne, standardfeilen, R^2 og testobservatorene fra analysene (Eikemo & Clausen 2009: 133). Verdiene for Cooks d , Centered leverage og standardiserte $Dfbeta(s)$ gir ingen indikasjoner på at det finnes enheter som er spesielt betydningsfulle for estimeringen. Denne forutsetningen ses dermed som oppfylt.⁴¹ Forutsetningen om at *de uavhengige variablene og restleddet skal være ukorrelert med hverandre* må først og fremst vurderes med forankring i teori. Problemet blir reelt når det finnes bakenforliggende årsaksfaktorer til y som også er korrelert med årsaksfaktoren x . Dette problemet kan løses ved at man med bakgrunn i teori og tidligere forskning identifiserer disse bakenforliggende årsaksfaktorene og kontrollerer for effekten av dem i en multipl regressjonsanalyse (Skog 2009: 254). Derfor vil jeg bygge ut mine analyser hierarkisk. På denne måten kan jeg undersøke endringer i de ulike modellene når nye variabler introduseres.

I mine regresjonsmodeller inngår en rekke såkalte *endogene variabler*; både avhengig variabel og flere av de uavhengige reflekterer respondentenes holdninger eller oppfatninger av ulike forhold. Ringdal (2007: 362) hevder at slike variabler i utgangspunktet kun bør benyttes som avhengige. Dette fordi det, i fravær av sterk teori, er vanskelig å fastslå årsaksrekkefølgen mellom dem. Jeg mener allikevel at det er rimelig å benytte meg av denne framgangsmåten, først og fremst fordi jeg undersøker sammenhenger hvor det er vanlig å anta at x fører til y . Dette basert på tidligere forskning. Eksempelvis virker det mer intuitivt at generell innflytelse i arbeidet fører til sterkere bedriftstilhørighet enn det motsatte. At bedriftstilhørighet fører til mer generell innflytelse er heller ikke utenkelig og i en del tilfeller kan det tenkes at x og y påvirker hverandre gjensidig (Grusky 1966: 498). På tross av dette har jeg teoretisk grunnlag for å teste hypotesene mine. Ettersom virkeligheten er kompleks og tverrsnittsstudier kun gir øyeblikksbilder av den, forstår jeg ”årsakssammenhenger” kun som statistiske regelmessigheter i mine analyser. Jeg antar at arbeidstakeres bedriftstilhørighet tenderer til å påvirkes positivt eller negativt av forhold jeg undersøker når jeg finner statistiske sammenhenger mellom uavhengige variabler og avhengig variabel (se Skog 2009: 28-32).

⁴¹ Leverage ”oppdager” merkelige kombinasjoner av verdier på variablene som inngår i analysen, $DfBetas$ oppgir hver enkelt enhets innflytelse på hver enkelt variabel og Cook’s D ser på samtlige enheters innflytelse på hele modellen (Eikemo & Clausen 2009: 133).

6 Betydningen av kompetanse, utviklingsmuligheter og generell innflytelse for arbeidstakeres bedriftstilhørighet

6.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg først undersøke hvorvidt det er en sammenheng mellom arbeidstakeres kompetanse og tilgang på utviklingsmuligheter ved hjelp av krysstabellanalyse. Kompetanse 2 er gruppen med arbeidstakere i kontor-, kundeservice, salgs- og omsorgsykker som normalt krever 10-12 års skolegang. Kompetanse 3 er gruppen arbeidstakere i yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning. Kompetanse 4 er gruppen arbeidstakere i yrker som normalt krever minimum 4 års høyere utdanning, samt administrative ledere og politikere. Referansegruppen, Kompetanse 1, utgjør sammenligningsgrunnlaget for de øvrige kompetansenivåene og består av arbeidstakere i yrker som normalt ikke krever mer enn ungdomsskoleutdanning, samt arbeidstakere i manuelle yrker som normalt krever 10-12 års skolegang.

Deretter analyserer jeg forholdet mellom kompetanse, utviklingsmuligheter og bedriftstilhørighet ved hjelp av multippel lineær regresjonsanalyse. Her tester jeg *hypotese 1* om at arbeidstakere med høyere kompetanse i form av utdanning eller arbeidserfaring opplever sterkere bedriftstilhørighet arbeidstakere med lavere kompetanse, *hypotese 2* om at arbeidstakere som opplever gode utviklingsmuligheter opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre, *hypotese 3* om at lengre ansiennitet, lengre arbeidstid og lederposisjon i organisasjonen vil påvirke arbeidstakeres bedriftstilhørighet positivt og *hypotese 4* om at utviklingsmuligheter er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse.

I kapitlets andre del undersøker jeg først hvorvidt det finnes en sammenheng mellom arbeidstakernes kompetanse og generell innflytelse. Deretter analyserer jeg forholdet mellom kompetanse, generell innflytelse og bedriftstilhørighet. Her tester jeg *hypotese 5* om at arbeidstakere med større generell innflytelse vil oppleve sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med mindre generell innflytelse og *hypotese 6* om at generell innflytelse i arbeidet er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse.

6.2 Sammenhengen mellom kompetanse og utviklingsmuligheter

Tabell 4: krysstabellanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå og muligheter for karriereutvikling

Muligheter for karriereutvikling	Kompetanse1	Kompetanse2	Kompetanse3	Kompetanse4	Totalt
Ja, gode	14,3%	17,0%	33,2%	35,5%	100%
Antall	315	375	734	784	2208
Andel internt	29,9%	27,8%	37,9%	45,1%	
Ja, begrensede	17,7%	21,5%	34,9%	25,9%	100%
Antall	396	483	782	581	2242
Andel internt	37,6%	35,9%	40,3%	33,4%	
Nei	21,0%	30,1%	26,0%	22,9%	100%
Antall	343	481	425	373	1632
Andel internt	32,5%	35,7%	21,9%	21,5%	
Totalt	1054	1349	1941	1738	6082
Prosent internt	100%	100%	100%	100%	

Pearsons Chi-Square = 184,6. DF = 6. Signifikans = 0,000.

Tabell 4 er en krysstabellanalyse av sammenhengen mellom arbeidstakernes kompetansenivå og arbeidstakernes muligheter for karriereutvikling. Kji-kvadrat-observatoren viser at det finnes en signifikant sammenheng mellom kompetansenivå og muligheter for karriereutvikling i populasjonen. Flest arbeidstakere opplever å ha begrensede muligheter, etterfulgt av gode muligheter og ingen muligheter. Vi ser at arbeidstakere på de to høyeste kompetansenivåene er overrepresentert blant arbeidstakere som opplever å ha gode muligheter for karriereutvikling, mens arbeidstakere på kompetansenivå1 og 2 er noe overrepresentert blant dem som ikke opplever å ha muligheter for karriereutvikling.

Antakelsen om at høyt kompetansenivå fører med seg større utviklingsmuligheter viser seg å være riktig i dette tilfelle.

Tabell 5: krysstabellanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå og muligheter for å utnytte kompetanse

Muligheter for å utnytte kompetanse	Kompetanse1	Kompetanse2	Kompetanse3	Kompetanse4	Totalt
Svært gode	11,8%	14,6%	34,4%	39,2%	100%
Antall	311	384	906	1033	2634
Andel internt	29,4%	28,4%	46,3%	58,8%	
Gode	20,7%	25,8%	31,7%	21,8%	100%
Antall	647	807	992	680	3126
Andel internt	61,2%	59,7%	50,7%	38,7%	
Dårlige	26,0%	43,1%	17,4%	13,5%	100%
Antall	75	124	50	39	288
Andel internt	7,1%	9,2%	2,6%	2,2%	
Svært dårlige	31,6%	50,0%	11,8%	6,6%	100%
Antall	24	38	9	5	76
Andel internt	22,7%	2,8%	0,5%	0,3%	
Totalt	1057	1353	1957	1757	6124
Prosent internt	100%	100%	100%	100%	

Pearsons Chi-Square = 483,6. DF = 9. Signifikans = 0,000.

Tabell 5 er en analyse av sammenhengen mellom arbeidstakernes kompetansenivå og arbeidstakernes muligheter for å utnytte ferdigheter, kunnskap og erfaring de har fått gjennom utdanning og arbeid (kompetanseutnyttelse). Også her viser kji-kvadrat-observatoren at det finnes en signifikant sammenheng mellom arbeidstakernes kompetansenivå og arbeidstakernes muligheter for å utnytte relevant kompetanse. Det er verdt å merke seg at de fleste arbeidstakerne opplever å ha gode eller svært gode muligheter. Bare 364 respondenter - 6% av utvalget rapporterer å ha dårlige eller svært dårlige muligheter. Arbeidstakerne på de to øverste kompetansenivåene er kraftig overrepresentert blant arbeidstakere som opplever å ha svært gode muligheter for å utnytte kompetanse. Fordelingen er mer jevn blant arbeidstakere som opplever å ha gode muligheter. Arbeidstakere på kompetansenivå 1 og 2 er overrepresenterte blant arbeidstakere som opplever å ha dårlige og svært dårlige muligheter. Antakelsen om at høyt kompetansenivå fører med seg større utviklingsmuligheter viser seg å være delvis riktig i dette tilfellet, men fordelingen av arbeidstakerne etter kompetansenivå er

jevnere når det kommer til muligheter for å utnytte kompetanse enn den er når det kommer til muligheter for karriereutvikling.

Tabell 6: krysstabellanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå og muligheter for faglig videreutvikling

Muligheter for faglig videreutvikling	Kompetanse1	Kompetanse2	Kompetanse3	Kompetanse4	Totalt
Svært gode	13,2%	15,2%	31,5%	40,1%	100%
Antall	226	260	539	686	1711
Andel internt	21,3%	19,3%	27,8%	39%	
Gode	17,7%	22,3%	32,9%	27,1%	100%
Antall	600	754	1113	918	3385
Andel internt	56,5%	55,9%	57%	52,2%	
Dårlige	22,5%	31,3%	30,5%	15,7%	100%
Antall	193	269	262	135	859
Andel internt	18,2%	20%	13,4%	7,7%	
Svært dårlige	25,7%	38,9%	24,6%	10,8%	100%
Antall	43	65	41	18	167
Andel internt	4%	4,9%	21%	10,2%	
Totalt	1062	1348	1955	1757	6122
Prosent internt	100%	100%	100%	100%	

Pearsons Chi-Square = 282,6. DF = 9. Signifikans = 0,000.

Tabellen 6 er en analyse av sammenhengen mellom arbeidstakernes kompetansenivå og arbeidstakernes muligheter for faglig videreutvikling. Også her viser kji-kvadrat-observatoren at det finnes en signifikant sammenheng mellom arbeidstakernes kompetansenivå og arbeidstakernes muligheter for faglig videreutvikling. Flest arbeidstakere opplever å ha gode muligheter for faglig videreutvikling, etterfulgt av arbeidstakere som opplever svært gode muligheter, dårlige muligheter og svært dårlige muligheter. Blant arbeidstakere med svært gode muligheter er arbeidstakerne på kompetansenivå 4 overrepresentert, etterfulgt av arbeidstakerne på kompetansenivå 3. Fordelingen er jevnere etter kompetansenivå blant arbeidstakerne med gode muligheter. Blant arbeidstakerne med dårlige og svært dårlige muligheter er fordelingen jevnere mellom kompetansenivå 1 og 2, mens arbeidstakere på kompetansenivå 4 skiller seg ut som den gruppen hvor færrest har dårlige eller svært dårlige muligheter for faglig videreutvikling. Antakelsen om at høyt kompetansenivå fører med seg større utviklingsmuligheter får støtte her. Oppsummert viser det seg altså at arbeidstakere med høyere kompetansenivå generelt har større tilgang på utviklingsmuligheter enn andre.

Arbeidstakerne på de to øverste kompetansenivåene er overrepresentert blant dem som har svært gode muligheter på alle indikatorene. Arbeidstakerne på det øverste kompetansenivået har størst muligheter.⁴²

6.3 Sammenhengen mellom kompetanse, utviklingsmuligheter og bedriftstilhørighet

Her vil jeg først teste antakelsen om at arbeidstakere med høyere kompetanse opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre. I modell 1 inkluderer jeg kun de tre kompetansenivå dummyene. I modell 2 kontrollerer jeg for indikatorene på arbeidstakernes utviklingsmuligheter. I modell 3 innfører jeg kontrollvariablene som det er grunn til å anta vil kunne påvirke arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Her inngår subjektiv opplevelse av belønningsnivå, ansiennitet, arbeidstid, lederstilling, sektor, kjønn og antall ansatte. I modell 4 inkluderer jeg samspillsledd mellom de ulike kompetansenivåene og arbeidstakernes muligheter for å utnytte kompetanse de har tilegnet seg gjennom utdanning og arbeid. På forhånd har jeg testet hvorvidt det foreligger samspill mellom kompetansenivåene og de tre indikatorene på utviklingsmuligheter. Jeg testet samspillene mellom kompetanse og utviklingsmuligheter stykkevis, ved å innføre samspillsledd mellom kompetansegruppene og en indikator på utviklingsmuligheter av gangen. Samspillsleddene mellom kompetansenivåene og henholdsvis begrensede muligheter for karriereutvikling, gode muligheter for karriereutvikling og gode og svært gode muligheter for faglig videreutvikling ble ikke signifikante. Dette tyder på at disse utviklingsmulighetene er av like stor betydning for arbeidstakernes bedriftstilhørighet, uavhengig av kompetansenivå. Dette på tross av at arbeidstakere med høyere kompetanse har større tilgang på dem. Disse samspillsleddene valgte jeg derfor å utelate fra hovedanalysene.

⁴² Som drøftet i del 5.4.1 kan ikke kompetansenivå 1 og 2 skilles fullstendig fra hverandre med henblikk på kompetansenivå. Dette fordi kompetansenivå 1 består av arbeidstakere i yrker som normalt krever ungdomsskoleutdanning og arbeidstakere i yrker som normalt krever 10-12 års skolegang. Operasjonaliseringen er begrunnet i del 5.4.1. Jeg omtaler allikevel de ulike kompetansegruppene som kompetansenivågrupper.

Tabell 7: regresjonsanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå, utviklingsmuligheter og bedriftstilhørighet⁴³

	Modell #1		Modell #2		Modell #3		Modell #4	
	b	s.f.	b	s.f.	b	s.f.	b	s.f.
<i>Konstantledd</i>	3,998	0,026	3,289	0,048	2,809	0,072	2,932	0,095
Kompetanse2	0,139***	0,034	0,163***	0,033	0,135***	0,034	-0,004	0,099
Kompetanse3	0,204***	0,032	0,139***	0,031	0,102***	0,032	-0,245	0,129
Kompetanse4	0,288***	0,032	0,181***	0,031	0,087**	0,033	0,047	0,141
Begr. karrieremuligheter			-0,022	0,026	0,007	0,026	0,005	0,026
Gode karrieremuligheter			0,175***	0,027	0,205***	0,027	0,204***	0,027
Kompetanseutnyttelse			0,388***	0,048	0,263***	0,047	0,128	0,084
Faglig videreutvikling			0,401***	0,031	0,334***	0,030	0,334***	0,030
Lønn i.f.h.t. innsats					0,043*	0,021	0,043*	0,021
Respekt i.f.h.t. innsats					0,398***	0,030	0,397***	0,030
Ansiennitet					0,009***	0,001	0,009***	0,001
Arbeidstid					0,006***	0,001	0,006***	0,001
Ledende stilling					0,159***	0,022	0,160***	0,022
Sektor					0,049*	0,023	0,049*	0,023
Kjønn					-0,086***	0,023	-0,084***	0,023
Antall ansatte (20-49)					-0,018	0,031	-0,019	0,031
Antall ansatte (50-199)					-0,048	0,031	-0,048	0,031
Antall ansatte (200-500+)					-0,137***	0,031	-0,136***	0,031
Kompetanse*Kompetanse2							0,155	0,105
Kompetanse*Kompetanse3							0,367**	0,132
Kompetanse*Kompetanse4							0,051	0,144
Justert R ²	0,013		0,093		0,149		0,150	

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Analysen i Tabell 7s første modell viser at arbeidstakere med høyere kompetanse opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med lavere kompetanse. Dette betyr at om vi ser på ansatte i virksomheter med mer enn 10 ansatte i Norge under ett så vil arbeidstakere med

⁴³ P-verdier for F-test av modellforandring: 0,000 (modell 1), 0,000 (modell 2), 0,000 (modell 3), 0,000 (modell 4) og 0,041 (modell 5). Alle modeller tilfører signifikante bidrag til å forklare variasjonen i avhengig variabel (Skog 2009).

mer utdanning eller kompetanse tilvervet gjennom arbeid i snitt oppleve at de er sterkere knyttet til sine virksomheter enn arbeidstakere med lavere kompetanse. *Hypotese 1 får dermed støtte.* I modell 2 ser vi at denne sammenhengen delvis kan forklares av tilgangen på utviklingsmuligheter for arbeidstakere på kompetansenivå 3 og 4. Når utviklingsmuligheter holdes konstant *øker* derimot koeffisienten for arbeidstakere på kompetansenivå 2. Dette betyr at arbeidstakere på kompetansenivå 2 opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere på kompetansenivå 3 når vi sammenligner arbeidstakere med like utviklingsmuligheter i disse gruppene. Arbeidstakere med begrensede muligheter for karriereutvikling opplever ikke sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med dårlige muligheter. Arbeidstakere som opplever gode muligheter for karriereutvikling, gode og svært gode muligheter for kompetanseutnyttelse og gode og svært gode muligheter for faglig videreutvikling opplever derimot sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med dårlige og svært dårlige muligheter. *Dette gir foreløpig støtte til hypotese 2.* I modell 3 innfører jeg kontrollvariablene. Opplevelsen av at lønnen samsvarer med innsatsen har en svak positiv effekt på bedriftstilhørighet. Opplevelsen av å få respekt og anerkjennelse etter innsats virker derimot sterkt inn på arbeidstakernes bedriftstilhørighet.

Jo lengre ansiennitet og arbeidstid arbeidstakerne har jo sterkere bedriftstilhørighet ser de ut til å oppleve. Ledere opplever som forventet sterkere bedriftstilhørighet enn andre. *Dette gir foreløpig støtte til hypotese 3.*

Arbeidstakere i de aller største virksomhetene opplever svakere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere i virksomheter med 11-19 ansatte. At kvinner ser ut til å oppleve svakere bedriftstilhørighet enn menn går i mot Svalfors (m.fl. 2001: 149) sin studie som ikke fant en signifikant effekt av kjønn på bedriftstilhørighet, men bekrefter Kalleberg og Mastekaasas (1994: 279) funn med data fra ABU 1989. Kalleberg og Mastekaasa (1994: 279) fant derimot ingen signifikant effekt av sektor på bedriftstilhørighet. Etter innføring av kontrollvariablene har koeffisientene for arbeidstakernes kompetansenivå endret seg. Sammenhengen mellom kompetansenivå og bedriftstilhørighet er ikke lengre hierarkisk. Når utviklingsmuligheter, opplevelsen av hvorvidt arbeidstakerne får lønn, respekt og anerkjennelse etter innsats⁴⁴, ansiennitet, arbeidstid, lederstilling, kjønn, sektor og virksomhetsstørrelse holdes konstant viser det seg at effekten av kompetansenivå 2 er mest positiv, etterfulgt av effekten av kompetansenivå 3 og effekten av kompetansenivå 4. Sammenhengen er altså i motsatt

⁴⁴ Heretter omtaler jeg dette som ”opplevelsen av å bli verdsatt etter innsats”.

rekkefølge av hva den var i modell 1. Dette tyder på at tilgangen på utviklingsmuligheter, opplevelsen av å bli verdsatt etter innsats, egenskaper ved arbeidstakeren, sektortilknytning og bedriftsstørrelse forklarer hvorfor arbeidstakere med høyere kompetanse opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med lavere kompetanse. Koeffisientene for muligheter for kompetanseutnyttelse og faglig videreutvikling har også sunket noe i modell 3. Dette kan først og fremst komme av kontroll for opplevelsen av å bli verdsatt etter innsats, men kan også tolkes som at egenskaper ved arbeidstakeren er positivt relatert til bedriftstilhørighet, samtidig som disse egenskapene er positivt relatert til muligheter for kompetanseutnyttelse og faglig videreutvikling. Sammenhengen mellom muligheter for kompetanseutnyttelse, faglig videreutvikling og bedriftstilhørighet kan være delvis spuriøs (Skog 2009). Ett eksempel på dette vil kunne være lederstilling. Arbeidstakere i lederstillinger har ofte større tilgang på disse utviklingsmulighetene, samtidig som ledere ofte opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre. Betydningen av gode karrieremuligheter for arbeidstakers bedriftstilhørighet har derimot økt noe i modell 3. Dette er i hovedsak et resultat av at arbeidstid og ansiennitet holdes konstant.⁴⁵ Når vi sammenligner arbeidstakere med lik arbeidstid og like lang fartstid i virksomhetene blir gode karrieremuligheter av større betydning for arbeidstakernes bedriftstilhørighet.

I modell 4 innfører jeg også samspillsledd mellom arbeidstakernes kompetansenivå og muligheter for utnyttelse av kompetanse. Dette endrer svært lite av effekten av kontrollvariablene og effekten av muligheter for karriereutvikling og muligheter for faglig videreutvikling. Indikatorene på arbeidstakernes kompetansenivå er derimot forandret. Indikatorene representerer nå arbeidstakere på disse kompetansenivåene med dårlige eller svært dårlige muligheter for kompetanseutnyttelse. Ingen av koeffisientene er signifikante, men effekten av kompetansenivå 3 er nå negativ. Samspillsleddet mellom kompetansenivå 3 og gode/svært gode muligheter for kompetanseutnyttelse er signifikant og effekten er relativt betydelig. Ingen av de andre samspillsleddene er signifikante og det er heller ikke den opprinnelige indikatoren på arbeidstakers muligheter for kompetanseutnyttelse. Dette tyder på at muligheter for å utnytte kompetanse er av større betydning for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere på kompetansenivå 3 enn det er for arbeidstakere på de andre kompetansenivåene. En mulig forklaring på dette er at arbeidstakere på kompetansenivå 3 ofte befinner seg i typiske profesjoner som normalt krever 1-3 års høgskole eller

⁴⁵ Jeg testet dette ved å utelate de andre kontrollvariablene fra modell 3.

universitetsutdannelse. Disse arbeidstakerne har ofte lært et konkret fag som gir dem konkret kompetanse. Som vist i del 6.2 er gruppen med svært dårlige og dårlige muligheter for å utnytte kompetanse på dette kompetansenivået marginal (tilsvarer 3% av kompetansegruppen). De få arbeidstakerne på kompetansenivå 3 som derimot ikke opplever å ha gode muligheter for å utnytte kompetanse tenderer allikevel til å oppleve svakere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere på de andre kompetansenivåene, som konsekvens av dette. *Hypotese 4 får bare svært moderat støtte.* Betydningen av muligheter for å utnytte kompetanse er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere på kompetansenivå 3. Muligheter for karriereutvikling og faglig videreutvikling ser ut til å være like viktig for norske arbeidstakers bedriftstilhørighet, uavhengig av kompetansenivå.

6.4 Sammenhengen mellom kompetanse og generell innflytelse

Her vil jeg undersøker hvorvidt det finnes en sammenheng mellom arbeidstakers kompetanse og generell innflytelse ved hjelp av krysstabellanalyse. Deretter analyserer jeg forholdet mellom kompetanse, generell innflytelse og bedriftstilhørighet.

Tabell 8: krysstabellanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå og generell innflytelse

Generell innflytelse	Kompetanse1	Kompetanse2	Kompetanse3	Kompetanse4	Totalt
Svært høy	11,3%	15,1%	21,1%	52,5%	100%
Antall	30	40	56	139	265
Andel internt	2,8%	2,9%	2,9%	7,9%	
Høy	13,9%	17,9%	29,9%	38,3%	100%
Antall	199	256	428	549	1432
Andel internt	18,7%	18,9%	21,9%	31,3%	
Noen	17,6%	20,5%	34,1%	27,8%	100%
Antall	537	625	1043	850	3055
Andel internt	50,4%	46%	53,3%	48,4%	
Liten	21,2%	30,7%	31,8%	16,2%	100%
Antall	257	372	385	196	1210
Andel internt	24,1%	27,4%	19,7%	11,2%	
Svært liten	24,3%	37,9%	25,4%	12,4%	100%
Antall	43	67	45	22	177
Andel internt	4%	4,9%	2,3%	1,3%	
Totalt	1066	1360	1957	1756	6139
Prosent internt	100%	100%	100%	100%	

Pearsons Chi-Square = 313,3. DF = 12. Signifikans = 0,000.

Tabell 8 er en analyse av sammenhengen mellom arbeidstakernes kompetansenivå og arbeidstakernes generelle innflytelse i arbeidet. Kji-kvadrat observatoren viser at det er en sterk signifikant sammenheng mellom kompetansenivå og grad av generell innflytelse. Desideret flest arbeidstakere opplever noen grad av generell innflytelse (50%). Deretter følger arbeidstakere som opplever høy grad av innflytelse (23%), liten grad av innflytelse (20%), svært høy grad av innflytelse (4%) og svært liten grad av innflytelse (3%). Arbeidstakere på kompetansenivå 4 er den gruppen som har størst generell innflytelse, etterfulgt av arbeidstakere på kompetansenivå 3. Blant arbeidstakere med minst innflytelse skiller

arbeidstakerne på kompetansenivå 1 og 2 seg ut som overrepresentert, totalt sett. I disse gruppene er andelen med svært lite eller lite innflytelse på henholdsvis 28% og 32%. Antakelsen om at høyere kompetansenivå fører med seg større generell innflytelse i arbeidet får støtte.

6.5 Sammenhengen mellom kompetanse, generell innflytelse og bedriftstilhørighet

Her vil jeg først teste hypotese 5 om at arbeidstakere med større generell innflytelse i arbeidet opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med mindre generell innflytelse. I modell 1 inkluderer jeg kun indikatoren på arbeidstakernes generelle innflytelse. I modell 2 kontrollerer jeg for indikatorene på arbeidstakernes kompetansenivå. I modell 3 kontrollerer jeg for indikatorene på arbeidstakernes utviklingsmuligheter. I modell 4 inkluderer jeg kontrollvariablene. Modell 4 vil dermed legge grunnlaget for å vurdere hvorvidt hypotese 5 får støtte. I modell 5 inkluderer jeg samspillsledd mellom de ulike kompetansenivåene og arbeidstakernes generelle innflytelse i arbeidet. I modell 5 tester jeg dermed hypotese 6 om at generell innflytelse i arbeidet er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse.

Tabell 9: regresjonsanalyse på sammenhengen mellom kompetansenivå, generell innflytelse og bedriftstilhørighet ⁴⁶

	Modell #1		Modell #2		Modell #3		Modell #4		Modell #5	
	b	s.f.	b	s.f.	b	s.f.	b	s.f.	b	s.f.
Konstant	3,150	0,046	3,038	0,051	2,657	0,060	2,356	0,078	2,520	0,118
Generell innflytelse	0,300***	0,013	0,292***	0,014	0,231***	0,014	0,193***	0,014	0,142***	0,031
Kompetanse2			0,156***	0,033	0,173***	0,032	0,121***	0,034	0,124***	0,034
Kompetanse3			0,171***	0,031	0,124***	0,030	0,073*	0,031	0,077*	0,031
Kompetanse4			0,174***	0,032	0,109***	0,031	0,031	0,032	0,021	0,033
Begr.Karrieremuligheter					-0,006	0,026	0,018	0,025	0,021	0,025
Gode karrieremuligheter					0,161***	0,026	0,199***	0,027	0,202***	0,027
Kompetanseutnyttelse					0,307***	0,047	0,211***	0,046	0,216***	0,047
Faglig videreutvikling					0,327***	0,031	0,287***	0,030	0,288***	0,030
Lønn i.fh.t. innsats							0,030	0,021	0,030	0,021
Respekt i.fh.t. innsats							0,347***	0,030	0,347***	0,030
Arbeidstid							0,006***	0,001	0,006***	0,001
Ledende stilling							0,100***	0,022	0,099***	0,022
Sektor							0,064**	0,022	0,069**	0,022
Kjønn							-0,107***	0,023	-0,108***	0,023
Antall ansatte(20-49)							-0,005	0,031	-0,008	0,031
Antall ansatte(50-199)							-0,026	0,031	-0,028	0,031
Antall ansatte(200-500+)							-0,105***	0,031	-0,107***	0,031
Ansiennitet							0,009***	0,001	0,009***	0,001
Kompetanse2*innflytelse									0,043	0,039
Kompetanse3*innflytelse									0,040	0,039
Kompetanse4*innflytelse									0,107**	0,039
Justert R ²	0,079		0,084		0,135		0,176		0,177	

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Analysen i tabell 9s første modell viser at innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser er av meget stor betydning for norske arbeidstakeres opplevelse av bedriftstilhørighet. Arbeidstakere med laveste skår på innflytelsesindeksen rapporterer i snitt 3,450 på avhengig variabel, noe som er langt under gjennomsnittet på 4,18. Til sammenligning rapporterer arbeidstakere med maksimal innflytelse i snitt 4,650 på avhengig variabel. I modell 2 innfører jeg indikatorene på arbeidstakernes kompetansenivå. Dette påvirker den direkte effekten av generell innflytelse i arbeidet på bedriftstilhørighet i svært

⁴⁶ P-verdier for F-test av modellforandring: 0,000 (modell 1), 0,000 (modell 2), 0,000 (modell 3), 0,000 (modell 4) og 0,041 (modell 5). Alle modeller tilfører signifikante bidrag til å forklare variasjonen i avhengig variabel (Skog 2009).

liten grad. Samtidig er koeffisientene for kompetanse 3 og spesielt kompetanse 4 betydelig mindre positive enn de var i tabell 7 modell 1. Dette tyder på at arbeidstakere på med høyere kompetanse opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med lavere kompetanse til dels fordi de har større innflytelse i arbeidet. Når flere uavhengige variabler inkluderes i en regresjonsanalyse representerer regresjonskoeffisientene hver variabels unike bidrag til å forklare variasjonen i avhengig variabel, etter at overlappende effekter mellom variablene er statistisk fjernet (Pallant 2007: 163). Dette betyr at kompetansenivå forklarer en svært liten del av generell innflytelses direkte effekt på bedriftstilhørighet. Effekten av kompetansenivå på bedriftstilhørighet er så vidt hierarkisk i den forstand at arbeidstakerne med mer kompetanse opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre, etter kontroll for innflytelse. I modell 3 inkluderer jeg indikatorene på arbeidstakernes utviklingsmuligheter. Indikatorene på gode karrieremuligheter, gode og svært gode muligheter for kompetanseutnyttelse og gode og svært gode muligheter for faglig videreutvikling er alle positive og signifikante. Som i forrige regresjonsmodell er størrelsesordenen lik, mens effektene på bedriftstilhørighet er noe mindre. Dette kan tyde på at arbeidstakere med større innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser i større grad også har mulighet til å påvirke hvilke utviklingsmuligheter de skal ha. Samtidig er effekten av kompetanse 2 på bedriftstilhørighet nå sterkest etterfulgt av henholdsvis effekten av kompetanse 3 og effekten av kompetanse 4. Dette tyder på at tilgangen på utviklingsmuligheter og generell innflytelse i arbeidet alene forklarer hvorfor arbeidstakere i yrker som normalt krever høyere utdanning opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakerne i yrker som normalt ikke krever høyere utdanning på kompetansenivå 2.

I modell 4 innfører jeg kontroll for indikatorene på opplevelsen av å bli verdsatt etter innsats, ansiennitet, arbeidstid, lederstilling, sektor, kjønn og antall ansatte. Dette fører til at effekten av generell innflytelse blir noe mindre. Effekten av lederstilling på bedriftstilhørighet har blitt betydelig mindre fra forrige regresjonstabell. Dette fordi lederstilling er positivt relatert til både bedriftstilhørighet og generell innflytelse. Ledernes innflytelse i arbeidet forklarer delvis hvorfor ledere opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre. Effekten av ansiennitet er derimot lik som i tabell 8, hvilket kan tyde på at generell innflytelse i arbeidet er like viktig for arbeidstakere, uavhengig av antall år i organisasjonen. Indikatorene på arbeidstakernes kompetansenivå viser samme tendens som i forrige regresjonstabell. Etter kontroll for relevante variabler er sammenhengen i motsatt rekkefølge av hva den var i modell 1. Dette ser vi allerede etter kontroll for utviklingsmuligheter og generell innflytelse i modell 3, men

tendensen er enda mer tydelig i modell 4. Kontroll for egenskaper ved arbeidstakeren, opplevelsen av å bli verdsatt etter innsats og egenskaper ved bedriften gjør effekten av høyere kompetanse på bedriftstilhørighet enda mindre. Når disse indikatorene holdes konstant er effekten av kompetansenivå 2 den mest positive. Effekten av kompetanse 4 på bedriftstilhørighet er ikke lenger signifikant, mens effekten av kompetanse 3 er så vidt signifikant på 5% nivået. Samtidig øker effekten av gode karrieremuligheter på bedriftstilhørighet, mens effekten av muligheter for kompetanseutnyttelse og faglig videreutvikling blir mindre, etter kontroll for relevante variabler. Som i forrige regresjonsmodell kan dette tolkes som et resultat av at arbeidstid og ansiennitet holdes konstant. Effekten av de andre kontrollvariablene er i hovedsak like effektene i forrige regresjonstabell. Den negative effekten av å jobbe i de største virksomhetene er blitt en del mindre, etter kontroll for generell innflytelse. Generell innflytelse forklarer altså deler av den negative sammenhengen mellom virksomhetsstørrelse og bedriftstilhørighet. Dette tyder på at arbeidstakere i de aller største virksomhetene opplever å ha mindre generell innflytelse i arbeidet, noe som bidrar til å svekke bedriftstilhørigheten. Det virker rimelig at arbeidstakere i store virksomheter har mindre innflytelse over arbeidets rammebetingelser som en konsekvens av antallet ansatte og større avstand mellom ansatte og beslutningstakerne med størst innflytelse på bedriftens oppbygging, styring og virkemåte. Etter kontroll for relevante variabler er effekten av generell innflytelse på bedriftstilhørighet fortsatt svært sterk. *Med dette får hypotese 5 om at arbeidstakere med større generell innflytelse i arbeidet vil oppleve sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med mindre generell innflytelse sterk støtte.*

I modell 5 inkluderer jeg også samspill mellom kompetansenivå og generell innflytelse. Dette endrer minimalt på effektene av variablene som ikke berøres av at samspillsleddene. De direkte effektene av kompetansenivå på bedriftstilhørighet er også svært like som i forrige modell. Den direkte effekten av generell innflytelse har dog blitt en del mindre. Fra modell 1 er den direkte effekten nå omtrent halvert, men den er fortsatt svært sterk. Grunnen til at effekten minsker fra modell 4 til modell 5 ser vi ved å inspisere samspillsleddene. Ett er signifikant; bedriftstilhørigheten til arbeidstakere i yrker som normalt krever minimum 4 års høyere utdanning eller mer avhenger i større grad av generell innflytelse i arbeidet, enn bedriftstilhørigheten til arbeidstakerne i de andre kompetansegruppene. Denne sammenhengen gjelder altså etter kontroll for lederstilling. Dette bringer oss tilbake til skillet mellom innflytelse som en ren nødvendighet for arbeidsutførelsen og innflytelse som en form for incentiv fra arbeidsgiver (Kalleberg & Mastekaasa 1994: 273-274). Det kan tenkes at

arbeidstakerne på det øverste kompetansenivået er mer avhengig av generell innflytelse i arbeidet for å kunne utføre jobben på en bra måte og at disse arbeidstakerne krever mer selvbestemmelse for at deres følelse av autonomi skal opprettholdes (Svalund 2003).

Hypotese 6 om at generell innflytelse i arbeidet er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse får støtte.

7 Sammenhengen mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet

7.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg først undersøke hvorvidt det er en sammenheng mellom arbeidstakeres kompetansenivå og hvorvidt arbeidstakerne er fagorganiserte. Deretter undersøker jeg om det finnes en sammenheng mellom arbeidstakernes kompetansenivå og hvorvidt det er fagforeninger eller tillitsvalgte i virksomhetene de er ansatt i. Videre følger en multippel lineær regresjonsanalyse med tre modeller i tabellen. I modell 1 analyserer jeg sammenhengen mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet. I modell 2 inkluderer jeg indikatoren på fagforening/tillitsvalgte i bedriften og ett samspillsledd mellom denne indikatoren og fagforeningsmedlemskap. Med dette søker jeg å belyse hvorvidt det er en tendens til at arbeidstakere som både er fagforeningsmedlemmer og har fagforeninger eller tillitsvalgte i bedriften opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre. De første to modellene vil gi grunnlag for å undersøke sammenhengen mellom grad av fagorganisering og bedriftstilhørighet, samt teste hypotese 7 om at fagforeningsmedlemmer opplever noe sterkere bedriftstilhørighet enn andre. Etter dette presenterer jeg den fulle modellen med samtlige relevante variabler. Jeg vil kort kommentere endringer fra siste modell i kapittel 6 og hvorvidt hypotesene får støtte.

Tabell 10: sammenhengen mellom kompetansenivå og fagforeningsmedlemskap

Medlem i fagforening	Kompetanse1	Kompetanse2	Kompetanse3	Kompetanse4	Totalt
Ja	17,3%	21,2%	34,1%	27,5%	100%
Antall	695	852	1370	1106	4023
Andel internt	65,3%	62,7%	70,2%	63,1%	
Nei	17,6%	24,0%	27,6%	30,8%	100%
Antall	370	505	581	648	2104
Andel internt	34,7%	37,3%	29,8%	37%	
Totalt	1065	1357	1951	1754	6127
Prosent internt	100%	100%	100%	100%	

Pearsons Chi-Square = 28,3. DF = 3. Signifikans = 0,000.

Tabell 10 er en analyse av sammenhengen mellom arbeidstakernes kompetansenivå og hvorvidt arbeidstakerne er medlemmer av fagforeninger. Kji-kvadrat-observatoren viser at det er en sammenheng mellom kompetansenivå og fagforeningsmedlemskap. I samtlige kompetansenivågrupper er det flere medlemmer enn ikke-medlemmer. Andelen medlemmer internt i gruppene er relativt jevn over de fire gruppene. Andelen medlemmer er størst internt i kompetansenivå 3, etterfulgt av kompetansenivå 1, 4 og 2. 66% av arbeidstakerne oppgir å være fagforeningsmedlemmer. Dette tallet er 13% høyere enn tallet fra Nergaard og Stokke (2010: 13). Dette har sammenheng med at jeg har utelatt arbeidstakere i bedrifter med mer enn 10 ansatte fra utvalget (20% av nettoutvalget). I bedrifter med under fem ansatte i privat sektor er fire av fem arbeidstakere uorganisert, og andelen fagorganiserte øker med bedriftsstørrelse (Nergaard og Stokke 2010: 20).

Tabell 11: sammenhengen mellom kompetansenivå og fagforening/tillitsvalgte i bedriften

Fagforening/tillitsvalgte i bedriften	Kompetanse1	Kompetanse2	Kompetanse3	Kompetanse4	Totalt
Ja	17,2%	21,7%	32,8%	28,3%	100%
Antall	924	1165	1762	1523	5374
Andel internt	88,6%	89,2%	91,8%	88,1%	
Nei	19,1%	22,6%	25,3%	33,0%	100%
Antall	119	141	158	206	624
Andel internt	11,4%	10,8%	8,2%	11,9%	
Totalt	1043	1306	1920	1729	5998
Prosent internt	100%	100%	100%	100%	

Pearsons Chi-Square = 15,3. DF = 3. Signifikans = 0,002.

Tabellen 11 viser at flere arbeidstakere rapporterer å ha fagforeninger og eller tillitsvalgte i bedriften enn det er arbeidstakere som rapporterer å være fagforeningsmedlemmer. Kji-kvadrat-observatoren viser at det er en signifikant sammenheng mellom kompetansenivå og hvorvidt arbeidstakerne har fagforeninger og eller tillitsvalgte i bedriften. Andelen internt i kompetansenivågruppene av arbeidstakere som ikke har fagforeninger og eller tillitsvalgte i bedriften er størst blant arbeidstakere på kompetansenivå 4 (12%), etterfulgt av arbeidstakere på kompetansenivå 1 (11%) og 2 (11%) og arbeidstakere på kompetansenivå 3 (8%). Oppsummert viser det seg at 66% av arbeidstakerne er fagorganiserte, mens hele 88% rapporterer at det finnes fagforeninger eller tillitsvalgte i bedriftene de er ansatt i.

7.1.1 Sammenhengen mellom fagorganisering og bedriftstilhørighet

Tabell 12⁴⁷: sammenhengen mellom fagorganisering og bedriftstilhørighet og den fulle modellen

	Modell #1		Modell #2		Modell #3	
	b	s.f.	b	s.f.	b	s.f.
<i>Konstant</i>	4,203	0,019	4,202	0,037	2,621	0,131
Medlem i fagforening	-0,029	0,023	-0,033	0,088	-0,009	0,081
Fagforening/tillitsvalgte i bedriften			0,000	0,043	-0,002	0,040
Fagforening i bedriften*Medlem			0,003	0,092	0,015	0,084
Generell innflytelse					0,155***	0,031
Kompetanse2					-0,032	0,103
Kompetanse3					-0,316*	0,129
Kompetanse4					0,004	0,142
Begr.Karrieremuligheter					0,017	0,026
Gode karrieremuligheter					0,201***	0,027
Kompetanseutnyttelse					0,058	0,085
Faglig videreutvikling					0,293***	0,030
Lønn i.fh.t. innsats					0,034	0,021
Respekt i.fh.t. innsats					0,348***	0,030
Arbeidstid					0,006***	0,001
Ledende stilling					0,096***	0,022
Ansiennitet					0,008***	0,001
Sektor					0,065**	0,024
Kjønn					-0,104***	0,023
Antall ansatte(20-49)					-0,011	0,031
Antall ansatte(50-199)					-0,032	0,031
Antall ansatte(200-500+)					-0,109***	0,032
Kompetanse*Kompetanse2					0,164	0,107
Kompetanse*Kompetanse3					0,409**	0,132
Kompetanse*Kompetanse4					0,021	0,145
Kompetanse2*innflytelse					0,016	0,041
Kompetanse3*innflytelse					0,017	0,039
Kompetanse4*innflytelse					0,096*	0,040
Justert R ²	0,000		0,000		0,177	

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

⁴⁷ P-verdier for F-test av modellforandring: 0,203 (modell 1), 0,999 (modell 2) og 0,000 (modell 3). Modell 1 og 2 bidrar ikke til å forklare variasjonen i avhengig variabel (Skog 2009).

Analysen i modell 1 viser ingen effekt av fagforeningsmedlemskap på bedriftstilhørighet. Effekten er negativ, men ikke signifikant som i undersøkelsen til Kalleberg og Mastekaasa (2001: 282) basert på data fra ABU 1989. I modell 2 innførte jeg også indikatoren på fagforeninger/tillitsvalgte tilstedeværelse i bedriften og et samspillsledd mellom denne indikatoren og fagforeningsmedlemskap. Ingen av effektene er signifikante. Når jeg kontrollerer for samtlige variabler i modell 3 er sammenhengene fortsatt langt fra å nå statistisk signifikans. Det er allikevel verdt å merke seg at samspillsleddet er positivt. Dette kan være en tendens til at fagorganiserte arbeidstakere i bedrifter hvor det finnes fagforeninger og tillitsvalgte ikke opplever at medlemskapet og fagforeningers tilstedeværelse står i konflikt med deres opplevelse av bedriftstilhørighet. Svært lite tyder på at fagforeninger og tillitsvalgte tilstedeværelse og engasjement i norske bedrifter gjør at arbeidstakere snur seg mot bedriften, selv i virksomheter hvor arbeidstakere opplever å stå i konflikt med ledelsen.⁴⁸

7.2 Den fulle modellen

Modell 3 representerer den fulle modellen. Justert R^2 viser at modellen forklarer 17,7% av variasjonen i bedriftstilhørighet til arbeidstakere i virksomheter med mer enn 10 ansatte i Norge. Andelen forklart varians ble ikke signifikant større etter innføring av indikatorene på fagorganisering og samspillsleddene mellom kompetansenivåene og muligheter for kompetanseutnyttelse. Jeg har allikevel valgt å beholde disse indikatorene i modellene, ettersom den siste modellen har signifikant bedre forklaringskraft enn siste modell i kapittel 6.

⁴⁹ Andelen forklart varians må sies å være relativt betydelig, selv om det meste ikke er forklart. Det er intuitivt at relasjonene mellom kolleger i bedriften også er av svært stor betydning for arbeidstakers bedriftstilhørighet. Mye tyder på at bedriftstilhørighet tar tid å

⁴⁸ Av ren nysgjerrighet kjørte jeg en regresjonsmodell hvor jeg inkluderte samtlige variabler fra modell 2 og tre nye variabler: en dummyvariabel med arbeidstakere som sjelden eller aldri opplever konflikt med ledelsen som referanse og arbeidstakere som ofte eller nesten alltid opplever konflikt med ledelsen som 1, samt et samspillsledd mellom denne variabelen og fagforeninger/tillitsvalgte i bedriften. Effekten av fagforeningsmedlemskap og fagforening/tillitsvalgte i bedriften var nesten identisk som i forrige modell. Effekten av konflikt med ledelsen var signifikant og negativ. Effekten av konflikt med ledelsen for arbeidstakere som har fagforening/tillitsvalgte i bedriften var derimot positiv (b verdi: 0,141, t-verdi: 1,367), men ikke signifikant.

⁴⁹ P-verdi for F-test av modellforandring fra den siste modellen i forrige kapittel til den fulle modellen var signifikant på 2,4% nivået, på tross av ingen forandringer i andelen forklart varians. Indikatorene på fagorganisering er tatt for med å vise det som kan være en *tendens* til at organiserte arbeidstakere i bedrifter med fagforeninger eller tillitsvalgte ”på huset” ikke opplever at medlemskapet og fagforeningers tilstedeværelse står i konflikt med bedriftstilhørigheten.

bygge, selv om arbeidstakere som finner nye jobber opplever å få like belønninger og utviklingsmuligheter som de har hatt i tidligere jobber (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 202). Forholdet mellom arbeidstakers opplevelse av de kollegiale relasjonene internt i bedriften og arbeidstakernes bedriftstilhørighet faller dog utenfor denne studiens område. Endringene i koeffisientene i den fulle modellen er svært små sett i forhold til siste modell i kapittel 6. Etter innføring av samspillsledd mellom kompetansenivå og muligheter for kompetanseutnyttelse har indikatorene på kompetansenivå 2 og 3 gått fra å være positive til å bli negative.

Dette må tolkes med varsomhet ettersom kompetansenivå dummyene nå representerer arbeidstakere på et bestemt kompetansenivå med dårlige eller svært dårlige muligheter for kompetanse og ingen generell innflytelse.⁵⁰ For arbeidstakere på alle kompetansenivåene må den direkte effekten av generell innflytelse adderes, minst en gang, til koeffisientene for kompetansenivå. Siden effekten av kompetansenivå er kontrollert for de øvrige variablene tyder dette allikevel på at det ikke er kompetansenivået i seg selv som forklarer hvorfor arbeidstakere på kompetansenivå 3 og 4 opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakerne på de to nedre kompetansenivåene. I i tabell 7s modell 1 så vi at relasjonen mellom kompetansenivå og bedriftstilhørighet er hierarkisk ettersom arbeidstakere på kompetansenivå 4 opplever sterkest bedriftstilhørighet, etterfulgt av arbeidstakere på henholdsvis kompetansenivå 3, 2 og 1. Allerede etter kontroll for utviklingsmuligheter forvant den hierarkiske sammenhengen ved at koeffisienten for arbeidstakere på kompetansenivå 2 ble mer positiv enn koeffisienten for arbeidstakere på kompetansenivå 3.

Etter ytterligere kontroll for opplevelsen av å bli verdsatt etter innsats, ansiennitet, arbeidstid, lederstilling, sektor, kjønn og antall ansatte ble sammenhengen mellom kompetansenivå 2, 3 og 4 og bedriftstilhørighet ”snudd på hodet”. Når vi sammenligner arbeidstakere med like utviklingsmuligheter, lik opplevelse av å bli verdsatt etter innsats, lik ansiennitet, lik arbeidstid, lik posisjon i hierarkiet, i samme sektor, av samme kjønn og i like store virksomheter opplever arbeidstakere i yrker innenfor kontor-, kundeservice, salg og omsorg som normalt krever 10-12 års utdanning sterkest bedriftstilhørighet av alle, etterfulgt av henholdsvis arbeidstakere i yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning, arbeidstakere i yrker som normalt krever minimum 4 års høyere utdanning og arbeidstakerne i referansegruppen. *Hypotese 1 får fortsatt støtte*, men den positive sammenhengen mellom

⁵⁰ Multikolinearitet i modellen innebærer at samspillseffektene må ses i sammenheng med indikatorene som inngår i dem, på tross av at indikatorene ikke når statistisk signifikans (Eikemo og Clausen 2007).

kompetanse og bedriftstilhørighet må forklares av andre forhold enn kompetansen i seg selv. *Hypotese 2 om at arbeidstakere som opplever gode utviklingsmuligheter opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre får fortsatt sterk støtte i den fulle modellen.* Effekten av å ha noe generell innflytelse er sterkere enn effekten av å ha gode karrieremuligheter, gode eller svært gode muligheter for faglig videreutvikling og gode eller svært gode muligheter for å utnytte kompetanse. Både ansiennitet, arbeidstid og lederstilling er positivt relatert til bedriftstilhørighet, selv etter kontroll for relevante variabler. Dette gir støtte til hypotese 3. Kontrollert for muligheter for faglig videreutvikling og gode karrieremuligheter viser det seg at gode og svært gode muligheter for kompetanseutnyttelse er av større betydning for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere på kompetansenivå 3, enn for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere på de andre kompetansenivåene. Denne sammenhengen holder seg, også i den fulle modellen. Sammenhengen ser også ut til å forklare hvorfor effekten av kompetansenivå 3 var mer positiv enn effekten av kompetansenivå 2 i tabell 11 modell 5. Betydningen av gode karrieremuligheter og faglig videreutvikling er like viktig for å forklare arbeidstakernes bedriftstilhørighet, uavhengig av kompetansenivå. *Hypotese 4 om at utviklingsmuligheter er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse får bare svært moderat støtte.*

At arbeidstakere opplever å ha innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser er av stor betydning for deres opplevelse av bedriftstilhørighet. Effekten av generell innflytelse er halvert etter kontroll for kompetansenivå, utviklingsmuligheter, opplevelsen av å bli verdsatt etter innsats, ansiennitet, arbeidstid, lederstilling, sektor, kjønn og antall ansatte. Effekten er allikevel fortsatt sterk. *Dette gir støtte til hypotese 5.* At sammenhengen mellom generell innflytelse og bedriftstilhørighet er så sterk kan tolkes som at selvbestemmelse over både den umiddelbare arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser er viktig for at de fleste arbeidstakere skal kunne føle at deres autonomi blir ivaretatt (Engelstad m.fl. 2003). *Hypotese 6 om at generell innflytelse i arbeidet er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse får støtte.*

Sammenlignet med arbeidstakere på de andre kompetansenivåene er innflytelse viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakerne i yrker som normalt krever 4 års høyere

utdanning, selv etter kontroll for lederstilling.⁵¹ Dette tyder på at arbeidstakere i yrker som ofte krever mer selvbestemmelse for gjennomføring aksepterer mindre begrensninger av egen frihet enn andre arbeidstakere før de opplever at frihetsbegrensningen går utover deres følelse av autonomi. *Hypotese 7 om at fagforeningsmedlemmer opplever noe sterkere bedriftstilhørighet enn andre får ikke støtte.* Det er allikevel ikke grunn til å anta at fagorganiserte opplever at fagforeningsmedlemskapet står i konflikt med bedriftstilhørigheten. Hvis det er noen tendens her går den mest sannsynlig i motsatt retning.

⁵¹ Sammenhengen har gått fra å være signifikant på 1% nivået i siste modell i kapittel 6 til å være signifikant på 5% nivået i den fulle modellen. Dette er et resultat av det er kontrollert for samspill mellom kompetansenivå og muligheter for kompetanseutnyttelse i den fulle modellen.

8 Diskusjon, sammenfatning og konklusjon

Denne studiens problemstilling er: *opplever arbeidstakere med sterkere ressurser sterkere bedriftstilhørighet enn andre?* Fra starten av studien har jeg forsøkt å vise at tilhørighetsbegrepet brukt på relasjonen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver må ses i lys av arbeidstakeres ressurser. I innledningen ble det presentert en definisjon av tilhørighet som behovet vi har for å føle oss inkludert og akseptert av en person eller gruppe vi inngår i, og ofte også, identifiserer oss med (Van Knippenberg & Hogg 2003: 111). Ferdinand Tönnies (1887) begrepspar *Gemeinschaft/Gesellschaft* ble brukt som utgangspunkt for å forklare hvordan interaksjon mellom mennesker i moderne samfunn ofte kan ses som varebytter (Homans 1958: 597). Som et resultat av diskusjonen om likheter og forskjeller mellom begrepene *organizational identification* (Ashfort & Mael 1989) og *organizational commitment* (Meyer & Allen 1996) i kapittel 2 kom jeg fram til at arbeidstakeres bedriftstilhørighet og identifikasjon med bedriften kan inneholde elementer av mer kompromissløs identifikasjon, samt et mer instrumentelt forventningsaspekt som går på hvorvidt bytteforholdet med arbeidsgiver oppleves som rimelig. Jeg hevdet at lønnsarbeidet er en kilde til opprettholdelse av mer fundamentale behov enn tilhørighet, *før alt annet* (Engelstad 2004: 58).

Relasjonen mellom arbeidstakere og arbeidsgivere er tuftet på kjøp og salg tankegang; arbeidstakere selger sin arbeidskraft på et marked og arbeidsgivere kjøper arbeidskraften etter muligheter og behov (Marx i Elster 1979). Dette impliserer at bytteforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver ligger i bunnen av relasjonen mellom dem, som relasjonens fundament. For at arbeidstakeren skal kunne utvikle en sosial identitet hvor bedriften som helhet bidrar til å svare på spørsmålet "hvem er jeg?" (Ashfort & Mael 1989: 21) er det også av stor betydning at dette fundamentet oppleves som rimelig for arbeidstakeren. I fravær av ettertraktede ressurser og et bytteforhold som oppfattes som rimelig kan arbeidstakers tilhørighet lett ligne mer på avhengighet, i den grad arbeidstaker opplever "tilhørighet" fordi hun føler hun bør bli i organisasjonen og fordi det koster for mye å forlate den (Meyer & Allen 1997: 253). Bedriftstilhørighetsbegrepet blir på denne måten mindre kompromissløst enn begrepet brukt på relasjoner mellom familiemedlemmer.

Arbeidsgivere kan søke å skape organisasjonskulturer hvor identitetsbygging ses som et verktøy for å få arbeidstakerne til å prestere mer og bedre, men *arbeidstakere selv* vil også søke å bruke *bedriften som et verktøy* for å realisere sine ønsker om, og behov for økonomisk sikkerhet og selvutvikling. Arbeidstakere som har investert mer i egen kompetanse kan ha større forventninger til bytteforholdet de inngår i med arbeidsgiver enn arbeidstakere som har investert mindre i egen kompetanse (Becker 1964; Mincer 1993; Vroom 1964).

Arbeidstakeres ressurser vil være med å bestemme hva arbeidstakere får tilbake for å knytte seg til sine bedrifter (Kalleberg og Rognes 2000). Dette er et poeng amerikansk ledelsesteori til en viss grad har neglisjert. Den bakenforliggende motivasjonen i både taylorismen, HR og HRM har alltid vært å finne nye kontrollstrategier for å få ansatte til å yte mer til gode for bedriftenes økonomiske utvikling (Guest 1987). HR neglisjerte i stor grad betydningen av makt og ressurser for arbeidstakeres bedriftstilhørighet og hadde et ensidig fokus på hvordan ansattes sosiale behov kunne brukes til fordel for bedriftenes økonomiske utvikling (Thompson & McHugh 2009: 49). HRM er mer opptatt av hvordan incentiver kan brukes for å fremme arbeidstakeres bedriftstilhørighet (Olberg 2003), men også her blir ofte betydningen av makt og arbeidstakeres ressurser for arbeidstakernes faktiske muligheter neglisjert (Harley 1999). Det hevdes ofte at HRM strategiene kan komme alle ansatte til gode, uavhengig av hierarkisk nivå (NOU 1999: 34; 27; French 1998: 9; Harley 1999).

8.1.1 Arbeidstakeres individuelle ressurser og bedriftstilhørighet

Tidligere forskning på forholdet mellom arbeidstakeres *individuelle ressurser* og bedriftstilhørighet har langt på vei bekreftet at styrken på arbeidstakeres bedriftstilhørighet avhenger av ”kortene arbeidstakerne har på hånden” (Kalleberg og Rognes 2000; Svalfors m.fl. 2001; Mottaz 1988; Riketta 2005; Grusky 1966). Mine analyser viser at arbeidstakere i Norge i bedrifter med mer enn 10 ansatte jevnt over opplever sterk bedriftstilhørighet. Arbeidstakere i yrker som normalt krever fullført ungdomsskole og arbeidstakere i manuelle yrker som normalt krever ett eller flere år på videregående opplever svakest bedriftstilhørighet, etterfulgt av henholdsvis arbeidstakere i yrker innen kontor, kundeservice, salg og omsorg som normalt krever 10-12 års utdanning, arbeidstakere i yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning og arbeidstakere i yrker som normalt krever 4 års høyere utdanning eller mer.

Det er lite plausibelt at *utdannings-* eller *kompetansenivået* i seg selv kan forklare positive sammenhenger mellom utdanning, kompetanse og bedriftstilhørighet (Vallas, Finlay & Wharton 2009: 13). En mer sannsynlig forklaring er at sammenhengen er indirekte, ettersom arbeidstakere med ”bedre kort på hånd” i arbeidsmarkedet ofte har større tilgang på belønninger fra arbeidsgiver (Mottaz 1988: 476). Denne forklaringen bekreftes i mine analyser. Arbeidstakere som opplever gode utviklingsmuligheter i bedriften opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre. Arbeidstakere med mer kompetanse i form av utdanning eller arbeidserfaring opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre fordi de har større tilgang på disse mulighetene. Arbeidstakernes ansiennitet, arbeidstid, posisjon i hierarkiet, opplevelse av å bli verdsatt etter innsats, kjønn, sektortilknytning og virksomhetsstørrelse kan også forklare deler av den positive sammenhengen mellom kompetansenivå og bedriftstilhørighet. Eksempelvis forklarer tilgangen på utviklingsmuligheter og generell innflytelse i arbeidet til dels hvorfor *ledere* opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre. Den direkte effekten av lederstilling på bedriftstilhørighet forblir positiv og signifikant i den siste modellen. Dette kan forklares med at ledere ofte fungerer som symboler på bedriften som helhet (Sørhaug 2004), og at ansvaret som følger med lederstillinger gir lederne et bredere ansvarsområde og bredere kunnskap om bedriftens virke. Det er også lederne som ofte tilskrives ansvar for å bygge opp bedriftens identitet og organisasjonskultur (Schein 2009). Den positive sammenhengen mellom lederstilling og bedriftstilhørighet bekrefter funn fra tidligere forskning (Riketta 2005: 364).

Arbeidstakernes *ansiennitet* har også en positiv sammenheng med bedriftstilhørighet. Dette bekrefter også funn fra tidligere forskning (Brimeyer m.fl. 2010: 521-526). Effekten av å ha jobbet 11 år i en bedrift er omtrent like stor og positiv som effekten av å være leder. Dette kan til dels forklares av at arbeidstakere ofte får mer i lønn jo lengre de har jobbet i en bedrift (Statens personalhåndbok 2011). I tillegg står det spesifisert i arbeidsmiljølovens regler om ansettelse at arbeidstakere med lengre ansiennitet skal gis fortrinnsrett til ny ansettelse i bedriften når nye relevante stillinger dukker opp (Arbeidsmiljøloven 2005 § 14-2). Sistnevnte forhold belyses i mine analyser ved at effekten av gode karrieremuligheter på arbeidstakeres bedriftstilhørighet blir mer positiv når vi sammenligner arbeidstakere med like lang ansiennitet og like lang arbeidstid.

Mye tyder på at bedriftstilhørighet tar tid å bygge (Kalleberg & Mastekaasa 2001: 202). Det virker rimelig å anta at et lengre tidsaspekt på ansettelsesforholdet gjør at arbeidstakerne blir bedre kjent med virksomheten og at de i større grad føler eierskap til den. Det kan også tenkes at arbeidstakerne har lang ansiennitet fordi de opplever sterk bedriftstilhørighet; arbeidstakere velger å bli i jobben fordi de trives i den og identifiserer seg med kolleger og ledere.

Analysene viser også at jo lengre *arbeidstid* arbeidstakerne har, jo sterkere bedriftstilhørighet rapporterer de å oppleve. Vi vet at bedriftstilhørighet (OI) har vist seg å ha positiv sammenheng med sannsynligheten for å involvere seg ekstra i jobben (Riketta 2005: 371), samtidig virker det rimelig å anta at jo lengre arbeidstakere jobber, jo større plass tar jobben i livene deres – arbeidstakere kan oppleve sterkere bedriftstilhørighet som konsekvens av arbeidstiden fordi de fordeler sin våkne tid slik at jobben blir en naturlig og viktig kilde til sosiale referansepunkter. Arbeidstakere med sterkere *individuelle* ressurser opplever altså sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med svakere *individuelle* ressurser.

8.1.2 Varierer betydningen av utviklingsmuligheter og generell innflytelse med individuelle ressurser?

Tidligere norsk forskning har i liten grad demonstrert hvorvidt betydningen av utviklingsmuligheter og innflytelse i arbeidet for arbeidstakernes bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes individuelle ressurser (Mastekaasa 2004). *Humankapitalteoriens* (Becker 1964; Mincer 1993) grunntanke er at villigheten til å investere i egen utdanning koster, ettersom belønningene ofte ligger et stykke fram i tid. Utdanningsløpet krever på mange måter behovsutsettelse. Hvis vi kobler sammen grunntanken i Humankapital teori (Becker 1964; Mincer 1993) med grunntanken i *forventningsteori* (Vroom 1964; Furnham 1997) om at en aktørs valg av jobb er basert på hva aktøren verdsetter og vil ha fra jobben, samt aktørens forventning om at jobben vil kunne innfri hans eller hennes ønsker, skulle man anta at arbeidstakere med mer utdanning og kompetanse i større grad ville vurdere utviklingsmuligheter og generell innflytelse til å være av større betydning for deres bedriftstilhørighet, enn arbeidstakere med mindre utdanning og kompetanse. Analysene viser for det første at arbeidstakere som opplever å ha gode utviklingsmuligheter tenderer til å oppleve sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere som opplever å ha dårlige utviklingsmuligheter.

Arbeidstakere i referansegruppen med normalarbeidsuke som har jobbet ett år i bedriften og opplever dårlige utviklingsmuligheter og svært lite generell innflytelse i arbeidet rapporterer i snitt å oppleve tilhørighet i noen grad. Arbeidstakere i referansegruppen med normal arbeidsuke som har jobbet ett år i bedriften og opplever gode utviklingsmuligheter og noen grad av generell innflytelse rapporterer i snitt å oppleve tilhørighet i høy grad. At arbeidstakere med lavere kompetanse uten gode muligheter og uten noe særlig innflytelse fortsatt rapporterer å oppleve bedriftstilhørighet i noen grad, kan forklares ved at disse arbeidstakerne kan ha slått seg til ro med et bytteforhold de opplever som dårlig. I den grad arbeidstakerne opplever et visst samsvar mellom det de har investert i egen kompetanse og det de får igjen for investeringen vil de allikevel ikke avskrive tilhørigheten til bedriften fullstendig. Isteden kan de i større grad søke å finne alternative kilder til mening på arbeidsplassen (Burawoy 1979). Det er verdt å påpeke at bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med svært lite innflytelse og dårlige utviklingsmuligheter ikke ser ut til å være sterk. Dette kan tyde på at tilhørigheten ligner mer på en form for avhengighet, i den grad arbeidstakerne opplever at de bør bli i organisasjonen fordi det koster for mye å forlate den (Meyer & Allen 1997).

Jeg finner også at gode muligheter for karriereutvikling og gode og svært gode muligheter for faglig videreutvikling tenderer til å være *av like stor betydning* for arbeidstakernes bedriftstilhørighet, uavhengig av kompetansenivå. Samtidig finner jeg at arbeidstakerne på de to øverste kompetansenivåene opplever å ha større tilgang på disse utviklingsmulighetene. Dette betyr at arbeidstakere med mindre kompetanse *opplever* å ha dårligere muligheter for karriereutvikling og faglig videreutvikling, selv om hva som legges i ”gode utviklingsmuligheter” kan tenkes å variere med arbeidstakernes referansepunkter og ressurser (Grusky 1966). Vi vet at forventninger om innflytelse og mulighet til å påvirke egen arbeidssituasjon er institusjonaliserte trekk ved norske arbeidstakere (Falkum m.fl. 2009: 35). I den grad arbeidstakere sammenligner seg og sine muligheter med de større mulighetene de oppfatter andre yrkesgrupper med mer kompetanse har, vil også forventningene til bytteforholdet med arbeidsgiver kunne bli større (Grusky 1966).

Det er også slik at arbeidstakere i dag oftere bytter jobb (Torp 2005: 18) og i større grad befinner seg i midlertidige stillinger (Barth & Ringdal 2005: 43). Dette kan medvirke til at *opplevelsen av bytteforholdet* med arbeidsgiver *generelt* er av større betydning for arbeidstakeres bedriftstilhørighet i dagens Norge. En annen mulig forklaring er at prosesser

som ligger til grunn for arbeidstakernes uttalte holdning til bedriften i mindre grad er preget av kognisjon og rasjonalitet. Det er ikke sikkert arbeidstakere alltid vekter betydningen av utviklingsmuligheter og belønninger for deres opplevelse av bedriftstilhørighet (Mastekaasa 2004: 4-5). Koblingen mellom humankapitalteori (Becker 1964; Mincer 1993) og forventningsteori (Vroom 1964) viser seg dog å være mer fruktbar når det gjelder å forklare den noe varierende betydningen muligheter for kompetanseutnyttelse ser ut til å ha for arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Jeg finner at arbeidstakere med høyere kompetanse har større tilgang på muligheter for å utnytte kompetanse tilegnet gjennom utdanning og arbeid. Muligheter for kompetanseutnyttelse tenderer også til å være av større betydning for bedriftstilhørigheten til arbeidstakerne på nest øverste kompetansenivå. Dette kan forklares med at disse arbeidstakerne ofte befinner seg i typiske profesjoner. Arbeidstakerne har ofte lært konkrete fag som gir dem konkret kunnskap de må kunne anvende for at jobben skal utføres på en sikker og tilfredsstillende måte. Dette gjenspeiles også i at fordelingen av muligheter for kompetanseutnyttelse er helt jevn mellom kompetansenivå 3 og 4, mens den er noe mer ujevn mellom disse kompetansenivåene i fordelingen av muligheter for karriereutvikling og faglig videreutvikling, i "favør" arbeidstakerne på kompetansenivå 4. Det er med andre ord grunn til å anta at arbeidstakere i yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning tillegger muligheter for kompetanseutnyttelse større betydning for deres bedriftstilhørighet på grunn av egenskaper ved jobbene de innehar. Arbeidstakerne har ofte investert i en bestemt type utdanning for å få et bestemt yrke hvor de kan utnytte det de har lært i utdanningen. Den lille andelen arbeidstakere på dette kompetansenivået som opplever dårlige muligheter for kompetanseutnyttelse vil tendere til å oppleve svakere bedriftstilhørighet som konsekvens av mulighetsbegrensningen, i det deres investeringer og forventninger i mindre grad blir rettfærdiggjort og innfridd.

Analysene av forholdet mellom kompetansenivå og generell innflytelse i arbeidet viser for det første at 39% av arbeidstakerne på kompetansenivå 4 opplever og ha høy eller svært høy grad av generell innflytelse, etterfulgt av 24% på kompetansenivå 3, 22% på kompetansenivå 2 og 21% på kompetansenivå 1. Denne fordelingen skiller seg fra fordelingen av utviklingsmuligheter ved at arbeidstakerne på kompetansenivå 4 er kraftig overrepresentert blant arbeidstakerne med størst innflytelse og ved at færre opplever å ha gode muligheter for å påvirke egen arbeidssituasjon og arbeidets rammebetingelser. Analysene viser også at innflytelse er av stor betydning for arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Arbeidstakere som opplever svært liten grad av generell innflytelse i arbeidet plasserer seg langt under

gjennomsnittsverdien på bedriftstilhørighet. Arbeidstakere med *svært lite innflytelse* ligger nærmere tilhørighet i noen grad enn tilhørighet i høy grad, *før* andre forhold er kontrollert for. Denne andelen utgjør 3% av arbeidstakerne. Andelen arbeidstakere med *lite innflytelse* plasserer seg også godt under gjennomsnittsverdien på bedriftstilhørighet. Arbeidstakere med svært liten eller liten generell innflytelse utgjør tilsammen en andel på 28% av arbeidstakerne på kompetansenivå 1, 32% av arbeidstakerne på kompetansenivå 2, 22% av arbeidstakerne på kompetansenivå 3 og 13% av arbeidstakerne på kompetansenivå 4. Totalt utgjør denne andelen 23% av arbeidstakere i norske bedrifter med mer enn 10 ansatte. Antakelsen om at høyere kompetanse fører med seg større muligheter for selvbestemmelse i arbeidet får støtte. Samtidig må det påpekes at noe av grunnlaget for at arbeidstakere på kompetansenivå 4 opplever mer generell innflytelse i arbeidet kommer av at denne gruppen består av en del arbeidstakere i lederposisjoner (Leiulfsrud & Dahl 2005). At ledere har mer innflytelse og at dette kan bidra til å forklare hvorfor ledere opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre bekreftes i analysene. Analysene viser også at arbeidstakere i de aller største bedriftene opplever svakere bedriftstilhørighet enn andre tildels fordi de har mindre generell innflytelse i arbeidet. Kalleberg og Mastekaasa (2001: 278) demonstrerte at arbeidstakere i større bedrifter i Norge hadde større sannsynlighet for å være ansatt i bedrifter med interne arbeidsmarkeder kjennetegnet ved at de tilbyr ansatte trening og nyervervelse av kompetanse, gode utviklingsmuligheter og ofte også bonusordninger (Kalleberg og Mastekaasa 2001: 269). Dette er ideer som stammer fra HRM (Olberg 2003). I den grad de største bedriftene prøver å myndiggjøre ansatte ved å "spre myndighet og ansvar nedover og utover til samtlige medarbeidere i organisasjonen, uavhengig av hierarkisk nivå" (NOU 1999: 34; 27) ser dette ikke ut til å innebære økt *reell innflytelse* over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser for arbeidstakerne i de største bedriftene når disse sammenlignes med arbeidstakere i mindre bedrifter.

Koblingen mellom humankapitalteori (Becker 1964; Mincer 1993) og forventningsteori (Vroom 1964) kan også bidra til å forklare den noe varierende betydningen av innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser for arbeidstakeres bedriftstilhørighet. Analysene viser at innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser er av større betydning for arbeidstakere i yrker som normalt krever minimum 4 års høyere utdanning. Dette tyder på at disse arbeidstakerne krever mer innflytelse i arbeidet for at deres følelse av autonomi skal opprettholdes (Engelstad m.fl. 2003).

Arbeidstakerne har investert i lengre utdanning enn arbeidstakerne i de andre kompetansegruppene, ønsker større innflytelse i arbeidet og forventer i større grad at deres ønsker vil innfris av arbeidsgiver, i den grad arbeidstakeren opplever at hun besitter ettertraktet kompetanse. Arbeidstakere i typiske akademiske kunnskapsyrker hevdes ofte å stille høyere krav til arbeidsgivere samtidig som de i mindre grad er lojale (Rasmussen 2001), fordi de ofte besitter mer spesifikke ressurser som arbeidsgiver er avhengig av (Engelstad m.fl. 2003). Sammenhengen kan, som tidligere nevnt, også forklares ved at arbeidstakere på det øverste kompetansenivået ofte innehar yrker som krever mer selvstendighet for gjennomføring (Kalleberg og Mastekaasa 2001: 273-274). Innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser kan være en forutsetning for at disse arbeidstakerne skal ha muligheter for å identifisere seg med *arbeidet i seg selv* (Bovim 2010). Her er det også verdt å påpeke at utviklingsmulighetenes positive effekter på bedriftstilhørighet blir mindre etter kontroll for generell innflytelse. Dette tyder på at arbeidstakere med større innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser i større grad har mulighet til å påvirke hvilke utviklingsmuligheter de skal ha. En forsker vil eksempelvis kunne ha god oversikt over hvor det kan være lurt å søke om midler til et forskningsprosjekt. Hun vil selv ha innflytelse over hva hun vil undersøke, når hun jobber (så lenge hun overholder tidsfrister), hvordan undersøkelsen skal legges opp og hvordan hun velger å utføre prosjektet. Dette kan også gi henne gode muligheter for å utnytte egen kompetanse, gi henne påfølgende muligheter for faglig videreutvikling og muligheter for karriereutvikling hvis prosjektet tilfredsstiller relevante andres forventninger. Hennes individuelle ressurser påvirker hele hennes mulighetsstruktur og dette kan føre til at hun opplever sterk tilhørighet til virksomheten hun er ansatt i.

8.1.3 Arbeidstakeres kollektive ressurser og bedriftstilhørighet

Analysene av forholdet mellom fagforeningsmedlemskap og bedriftstilhørighet bekrefter funn fra tidligere norsk forskning med data fra ABU 1989 (Kalleberg og Mastekaasa 2001). Sammenhengen er svakt negativ og ikke signifikant. Kalleberg og Mastekaasa (2001: 282) mener at den høye organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv kan ha bidratt til at fagforeningene i større grad er en alternativ kilde til lojalitet for norske arbeidstakere, enn de er for amerikanske arbeidstakere. Mine analyser tyder ikke på at dette er tilfelle. I bedrifter hvor arbeidstakere opplever konflikt med ledelsen ser det ut som at det er en tendens til at fagforeningene og de tillitsvalgte bidrar til å "opprette" bedriftstilhørigheten igjen. Dette

støttes av funn fra Falkum (m.fl. 2009: 104-105) som fant en negativ, men ikke signifikant sammenheng mellom tillitsvalgtes innflytelse og ledelsens legitimitet; jo svakere ledelsens grunnlag for maktutøvelse oppfattes av de ansatte, jo mer vektlegger de ansatte at deres tillitsvalgte har innflytelse. Lite tyder på at fagforeningers engasjement påvirker bedriftstilhørigheten negativt der det foreligger konflikt eller andre uoverensstemmelser mellom ledelse og ansatte. Basert på disse analysene er dette noe vi ikke kan vite, ettersom ingen av de statistiske sammenhengene når signifikans. Det er allikevel verdt å merke seg at arbeidstakere i offentlig sektor tenderer til å oppleve sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere i privat sektor. I offentlig sektor er hele 80% av arbeidstakerne fagorganiserte, mens samtlige er dekket av tariffavtale (Nergaard og Stokke 2010). Det utstrakte samarbeidet mellom arbeidsgiverforeninger og fagforeninger i Norge innebærer også fokus på betydningen av en ”sterk samfølelse mellom arbeidstaker og bedrift”.⁵² Paragraf § 4-1.1 i Hovedavtalen mellom LO og Hovedorganisasjonen for handel og tjenester (2011-2013) viser at deler av hensikten med samarbeidet mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner i Norge er å bidra til en ”sterk og levende samfølelse” mellom den enkelte arbeidstaker og bedrift. For at dette skal oppnås ses medinnflytelse hos den enkelte ansatte og de tillitsvalgte som en nøkkel. Dette antas også å kunne føre til at ansatte vil kunne være med å bedre bedriftens økonomiske forutsetninger, samtidig som arbeidsforholdene blir ”trygge og gode for så vel bedrift som ansatt”.

⁵² ”...LO og HSH har i Hovedavtalen utformet bestemmelser som tar sikte på å legge forholdene i arbeidslivet til rette for et samarbeid mellom bedriften og arbeidstakerne. For den enkelte arbeidstaker er det av den største betydning at samfølelsen mellom denne og bedriften er sterk og levende og dette er også en nødvendig forutsetning for en effektiv drift. For å oppnå en slik samfølelse, er det viktig å ha hensiktsmessige former for drøftelse av felles problemer og for gjensidig orientering om de spørsmål som er av interesse for bedriften og for dem som arbeider i den. Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som ansatt. Dette betyr at forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med blant annet å øke effektiviteten, nedsette driftsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling...” (§ 4-1.1 Hovedavtalen LO-HSH 2011-2013).

Funn fra norsk forskning viser at fagforeninger, tillitsvalgte og tariffavtalen gir ansatte ”stemme” (Hirschman 1992) ovenfor arbeidsgivere. Ansatte i både offentlig og privat sektor tillegger de avtalefestede ordningene betydning for egen innflytelse i arbeidet, samtidig som det finnes klare positive sammenhenger mellom ansattes vurderinger av deres lederes legitimitet og kollektive medbestemmelsesordninger (Falkum m.fl. 2009: 104-105).

Fagforeninger og tillitsvalgte fungerer på denne måten som en kollektiv ressurs som gir arbeidstakerne i Norge en opplevelse av å ha større innflytelse, samtidig som de bidrar til at ansatte oppfatter at arbeidsgiveres utøvelse av styringsretten er mer legitim. Dette stemmer overens med de uttalte målsettingene i den siterte paragrafen. Når vi ser dette i lys av at de sterke samarbeidstradisjonene i norsk arbeidsliv ser ut til å ha sterk oppslutning både hos ledere og ansatte, organiserte og uorganiserte og blant arbeidstakere med og uten tariffavtale (Falkum m.fl. 2009: 113) er det vanskelig å se for seg at den HR/HRM inspirerte skepsisen til fagforeningers innvirkning på arbeidstakers bedriftstilhørighet lar seg oversette til norsk kontekst. Konfliktnivået i Norge er svært lavt sammenlignet med andre land (Falkum 2008: 289).

Lønnsdannelsen i Norge har tradisjonelt vært preget av kollektive lønnsavtaler og samordning på tvers av bedrifter og sektorer, mens lønnsutjevning har vært en overordnet målsetting for de fleste lønnsoppgjør (Torp 2005: 19). Derfor er også lønnsforskjellene i Norge mindre enn i de aller fleste andre land (Torp 2005: 19). Fagforeningene har vært med å legge et fundament for arbeidslivet, blant annet ved å utjevne forskjeller mellom arbeidstakere med ulike ressurser.

Vi har sett at fordelingen av godene mellom arbeidstakere forklarer hvorfor arbeidstakere med sterkere individuelle ressurser opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med svakere individuelle ressurser.⁵³ Fagforeningene og de avtalefestede ordningene bidrar til å spre fordelingen av noen av disse godene. Dermed *kan* dette være med å forklare hvorfor arbeidstakere i Norge generelt opplever sterk bedriftstilhørighet. De sterke samarbeidstradisjonene i Norge har på mange måter anerkjent at bedriftenes eksistens er en forutsetning for fagforeningenes eksistens, og at nyttebetraktninger og rettferdighetsbetraktninger kan samordnes *til fordel for flere*. At fagforeningsmedlemmer ikke ser ut til å oppleve sterkere bedriftstilhørighet enn andre kan forklares ved at godene

⁵³ Etter kontroll for utviklingsmuligheter og generell innflytelse i tabell 9 modell 3 var koeffisienten for kompetanse 2 mest positiv, etterfulgt av kompetanse 3 og kompetanse 4.

fagforeningene og de avtalefestede ordninger bringer med seg for mange arbeidstakere er institusjonaliserte trekk ved norsk arbeidslivs rammebetingelser. Dette kan føre til at mange tar disse godene for gitt i det daglige arbeidet. Poenget understrekes ved at de kollektive ordningene har sterk oppslutning blant aktørene i arbeidslivet, samtidig som kunnskapen om dem er lav (Falkum m.fl. 2009).

8.2 Implikasjoner for arbeidslivet

I denne studien har jeg belyst forhold som virker positivt og negativt inn på arbeidstakere i Norges opplevelse av bedriftstilhørighet. Som nevnt i innledningskapitlet tyder mye på at arbeidstakere som opplever sterk bedriftstilhørighet er mer fornøyde med jobben⁵⁴ og mer involverte i arbeidet. Samtidig kan det være mindre sannsynlighet for at disse arbeidstakerne velger å forlate arbeidsplassene sine til fordel for andre jobber, og mindre sannsynlighet for sykefravær (Riketta 2005: 371). I tillegg tyder mye på at arbeidstakere som opplever sterk bedriftstilhørighet opplever mindre konflikt mellom arbeid og hjem⁵⁵ og mindre stress (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky 2002: 38-39). I et norsk arbeidsliv hvor visse utviklingstrekk tyder på at arbeidstakere, frivillig eller ufrivillig, bytter jobb oftere virker det rimelig at den umiddelbare opplevelsen av bytteforholdet med arbeidsgiver er av stor betydning for arbeidstakernes opplevelse av bedriftstilhørighet. Mine analyser bekrefter at opplevelsen av utviklingsmuligheter og innflytelse over arbeidssituasjonen og arbeidets rammebetingelser forklarer en ikke ubetydelig andel av norske arbeidstakers bedriftstilhørighet.⁵⁶ I fravær av gode muligheter kan det tenkes at bedriftstilhørighet ligner mer på en resignert form for avhengighet. Opplevelsen av gode karrieremuligheter og gode muligheter for faglig videreutvikling ser ut til å være av lik betydning for arbeidstakernes bedriftstilhørighet uavhengig av kompetansenivå. Dette impliserer at arbeidsgivere *på generell basis* bør tenke over hva de tilbyr sine ansatte av muligheter. At ansatte opplever å ha gode muligheter ser ut til å kunne gagne både den enkelte ansatte og bedriften som helhet. Arbeidstakerne bør kunne ytre hva de ønsker fra bedriften i bytte mot god arbeidsinnsats, enten gjennom individuell og eller kollektiv representasjon.

⁵⁴ Variabelen med grunnlag i spørsmålet ”hvordan er du fornøyd med din jobb?” fra LKU 2009 korrelerte sterkt med bedriftstilhørighet (0,551).

⁵⁵ Det kan se ut som at mine analyser nyanserer dette noe ved at kvinner opplever signifikant svakere bedriftstilhørighet enn menn.

⁵⁶ Jamfør at justert R² er på 13,5% i Tabell 9 modell 2 hvor indikatorene på kompetansenivå, utviklingsmuligheter og generell innflytelse er inkludert. I tabell 7 modell 2 hvor bare indikatorene på kompetansenivå er inkludert er justert R² på bare 1,3%.

Utstrakt bruk av innleid arbeidskraft og korttidskontrakter vil også kunne føre til at ansatte i mindre grad opplever bedriftstilhørighet. Dette kan implisere at arbeidstakere som ”bare er på besøk” ikke nødvendigvis vil involvere seg i arbeidet i like stor grad som arbeidstakere som blir forespeilet en lengre varighet på ansettelsesforholdet (Kalleberg og Rognes 2000). Arbeidsgivere bør, så sant det er mulig og forsvarlig, tenke langsiktig når de velger hvilke arbeidsforhold og arbeidskontrakter de tilbyr ansatte, ettersom dette kan få konsekvenser for arbeidstakernes innsats og trivsel, og følgelig også for bedriftenes effektivitet. Hva arbeidsgivere tilbyr arbeidstakere ser ut til å få konsekvenser for deres opplevelse av hvor godt samarbeidet mellom ansatte og ledelse fungerer (Riketta 2005). Analysene mine demonstrer også at innflytelse er av stor betydning for de fleste arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Arbeidstakerne med minst innflytelse ligger nærmere tilhørighet i noen grad enn tilhørighet i høy grad. Å gi ansatte muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon, samt å involvere dem i beslutninger som påvirker arbeidets rammebetingelser vil kunne gagne både arbeidstaker og bedrift. I den grad arbeidstakere uttrykker ønske om å ha et ord med i laget bør dette tas hensyn til gjennom individuell og eller kollektiv representasjon. Samtidig tyder analysene på at deler av forklaringen bak lederes sterke bedriftstilhørighet ligger i deres muligheter for innflytelse. For at bedriftene skal kunne tiltrekke seg gode ledere er det derfor av stor betydning at lederne får utøve innflytelse slik at deres autonomi blir ivarettatt. Avveiningen mellom ansattes og lederes grad av innflytelse er evig aktuell. Funn fra norsk forskning viser at kollektiv medbestemmelse har en klar positiv sammenheng med ansattes oppfattelse av deres lederes legitimitet, samtidig som ledere opplever at deres innflytelse svekkes hvis det er tariffavtale og eller fagforeninger i bedriften (Falkum m.fl. 2009: 101). Forholdet mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet og forholdet mellom lederes innflytelse og tillitsvalgtes innflytelse innenfor rammeverket av ”den norske modellen” er et spennende område for framtidig forskning. Særlig når dette ses i sammenheng med det som noen hevder er en økende interesse for den ”norske måten å organisere samfunnet” på i utlandet.⁵⁷

Analysene mine viser også at muligheter for å påvirke egen arbeidssituasjon og arbeidets rammebetingelser er av aller størst betydning for bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med 4-års høyere utdanning eller mer. Dette impliserer at arbeidstakere i typiske kunnskapsyrker trenger større innflytelse for å oppleve at deres autonomi blir ivarettatt.

⁵⁷ Se: <http://www.aftenposten.no/okonomi/utland/article4002091.ece> (lesedato: 19.06.2011).

Hvis deres opplevelse av autonomi ikke ivaretas vil dette i større grad kunne påvirke bedriftstilhørigheten til disse arbeidstakerne negativt. Dette kan igjen føre til økt stress og mindre kapasitet til å involvere seg i arbeidet, samtidig som sannsynligheten for bytte av jobb kan øke (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnysky 2002: 38-39; Riketta 2005: 371).

Funnet kan settes i sammenheng med debatten om vitenskaplige ansattes tidsbruk ved Universitetet i Oslo.⁵⁸ Kvalitetsreformen som ble iverksatt høsten 2003⁵⁹ har ført til krav om mål- og resultatstyring ved universitetene, hvilket innebærer at forskerne opplever å få mindre tid til forskning enn hva som er forespeilet i universitetets målsettinger. Forskerne opplever også at det er vanskeligere å finne tid til forskning nå, enn det var før kvalitetsreformen ble iverksatt. Samtidig ønsker forskerne å undervise mindre og forske mer. Mine analyser viser en mulig tendens til at arbeidstakere i gruppen med høyest kompetanse vil oppleve svakere bedriftstilhørighet som konsekvens av styringsformer som innskrenker deres opplevelse av autonomi. Dette er ikke optimalt for kvaliteten på undervisningen, studentenes lærevilkår, forskernes arbeidssituasjon eller forholdet mellom vitenskaplige ansatte og universitets- og fakultetsledelsen. Mulige løsninger er vanskelig å se da økonomiske og faglige hensyn er utfordrende å balansere, men analysene mine antyder at dette er noe som må diskuteres videre. Analysene tyder også på at muligheter for å utnytte kompetanse tilegnet gjennom utdanning og arbeid er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakerne i typiske profesjoner som normalt krever 1-3 års høgskole- eller universitetsutdanning. Arbeidstakerne i denne kompetansegruppen har ofte tatt en konkret utdanning som gir dem konkret kunnskap de må kunne anvende for at jobben skal utføres på en sikker og tilfredsstillende måte. En svært liten andel av disse arbeidstakerne opplever dårlige muligheter for kompetanseutnyttelse, hvilket tyder på at arbeidsplassene til arbeidstakerne fra denne kompetansegruppen i stor grad imøtekommer denne forventningen. Den lille andelen innen denne kompetansegruppen som opplever dårlige muligheter vil tendere til å oppleve svakere bedriftstilhørighet som konsekvens av dette. Dermed blir det viktig for arbeidsgivere å tenke over hvorvidt arbeidsoppgavene de ansatte har kan relateres til deres kompetanse.

⁵⁸ Se: <http://universitas.no/nyhet/52447/forskere-har-lite-tid-til-a-forske/hl:tidsbruk> (lesedato: 19.06.2011)

⁵⁹ Se: http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/tema/hoyere_utdanning/kvalitetsreformen.html?id=1416 (lesedato 19.06.2011).

8.3 Implikasjoner for framtidig forskning

Mye av forskningen på forholdet mellom arbeidstakerressurser og *organizational commitment/organizational identification* analyserer bare forholdet mellom x og y: eksempelvis utdanningslende og bedriftstilhørighet. Jeg mener det trengs mer forskning på hvorvidt betydningen av ulike incentiver og muligheter for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakernes individuelle og kollektive ressurser. Slik forskning på forholdet mellom arbeidstakerressurser og bedriftstilhørighet vil kunne tilføre OC/OI forskningen et bedriftsdemokratisk perspektiv, i tråd med en norsk organisatorisk kontekst hvor fokuset på demokrati i arbeidslivet er sterkt (Falkum m.fl. 2009). Framtidig forskning på forholdet mellom arbeidstakerressurser og bedriftstilhørighet bør også undersøke hvorvidt det er hold i påstander om at ledelsesmodeller importert fra utlandet faktisk fører til spredning av makt og muligheter, og videre hvorvidt betydningen av makt og muligheter for arbeidstakeres bedriftstilhørighet varierer med arbeidstakeres ressurser. Jeg synes spesielt forholdet mellom fagforeninger og bedriftstilhørighet virker spennende. For å kunne undersøke hvorvidt fagforeninger og bedrifter tenderer til å ”konkurrere om” arbeidstakeres identitet og tilslutning trengs andre mål enn jeg har brukt i denne studien. Mye tyder på at forholdet mellom *fagforeningsmedlemskap* og bedriftstilhørighet er vanskelig å gripe med kvantitative forskningsmetoder. Jeg tror forholdet mellom *fagforeningsengasjement* og bedriftstilhørighet er mulig å analysere kvantitativt med bakgrunn i kvalitativt materiale. Framtidig forskning på forholdet mellom arbeidstakeres ressurser og bedriftstilhørighet bør basere seg på mer robuste mål enn jeg har hatt tilgang på det siste året.

8.4 Konklusjon

Innledningsvis stilte jeg spørsmålet; opplever arbeidstakere med sterkere ressurser sterkere bedriftstilhørighet enn andre? Analysene i denne studien viser at arbeidstakere med sterkere individuelle ressurser opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med svakere individuelle ressurser. Arbeidstakernes kompetanse, posisjon, ansiennitet og arbeidstid påvirker arbeidstakernes bedriftstilhørighet i positiv retning. En stor del av den positive sammenhengen mellom kompetansenivå og bedriftstilhørighet kan forklares av at arbeidstakere med mer kompetanse har større tilgang på utviklingsmuligheter og generell innflytelse i arbeidet. Utviklingsmuligheter og generell innflytelse i arbeidet er av stor betydning for arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Norske arbeidstakernes muligheter i arbeidslivet avhenger av ”kortene de har på hånden” i form av kompetanse og posisjon. Samtidig kan mindre muligheter for innflytelse i arbeidet delvis forklare hvorfor arbeidstakere i de største bedriftene i Norge opplever svakere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere i mindre bedrifter. Lite tyder på at kompetansenivået i seg selv kan forklare hvorfor arbeidstakere med høyere kompetanse opplever sterkere bedriftstilhørighet enn arbeidstakere med lavere kompetanse. Arbeidstakere i lederstillinger opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre. Deler av denne sammenhengen skyldes at ledere har større tilgang på utviklingsmuligheter og innflytelse. Disse faktorene kan ikke forklare lederes sterkere bedriftstilhørighet alene. Deres posisjoner innebærer ofte større ansvar og innsikt i bedriftens virke. Ledere kan også fungere som symboler på bedriften som helhet, samtidig som de ofte tillegges ansvar for å bygge opp bedriftens identitet. Arbeidstakere med lengre ansiennitet og lengre arbeidstid opplever sterkere bedriftstilhørighet enn andre. Både ansiennitet og lengre arbeidstid bringer med seg fordeler for arbeidstakere, men begge påvirker arbeidstakernes bedriftstilhørighet direkte. Dette kan tyde på at tiden investert i bedriften virker positivt inn på bedriftstilhørighet også av andre årsaker enn økt tilgang på muligheter og belønninger. Med bakgrunn i humankapitalteori og forventningsteori antok jeg at betydningen av utviklingsmuligheter er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med høyere kompetanse enn det er for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere med lavere kompetanse. Analysene viste at gode muligheter for karriereutvikling og gode muligheter for faglig videreutvikling er av lik betydning for arbeidstakernes bedriftstilhørighet, uavhengig av kompetansenivå. En forklaring på dette er at prosesser som ligger til grunn for arbeidstakernes uttalte holdninger til bedriften i mindre grad er preget av kognisjon og rasjonalitet. En annen forklaring er at norske arbeidstakere generelt har høye forventninger til arbeidslivet tildels som et resultat av

en organisatorisk kontekst preget av sterke samarbeidstradisjoner mellom partene i arbeidslivet. Den siste av disse forklaringene blir styrket ved at jeg finner at muligheter for kompetanseutnyttelse er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere i yrker som normalt krever 1-3 års høyere utdanning og at generell innflytelse i arbeidet er viktigere for å forklare bedriftstilhørigheten til arbeidstakere i yrker som normalt krever minimum 4 års høyere utdanning. Disse sammenhengene kan forklares ved arbeidstakernes investeringer i bestemte utdanningstyper, forventninger som følger med investeringene og egenskaper ved yrkene arbeidstakerne på de to øvre kompetansenivåene innehar. Jeg finner ingen signifikante effekter av at arbeidstakere er fagorganiserte og har fagforeninger og tillitsvalgte i bedriften på arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Tendenser i analysene mine sett i sammenheng med tidligere norsk forskning på hvilken betydning aktørene i arbeidslivet tillegger kollektiv medbestemmelse og de avtalefestede ordningene indikerer at det kreves kvalitativ forskning og mer nyanserte kvantitative mål for å fange opp effekter av fagorganisering på arbeidstakernes bedriftstilhørighet. Fagforeningene og de avtalefestede ordningene har i stor grad bidratt til at konfliktnivået i Norge er svært lavt og til at lønnsforskjellene er mindre enn i de fleste andre land. Ordningene har også bidratt til å spre fordelingen av innflytelse mellom arbeidstakere med ulike individuelle ressurser. Samtidig har fagforeningene hatt sterk innvirkning på norsk arbeidslivs rammebetingelser. Fordelene med kollektive ressurser har i stor grad blitt institusjonalisert. Dette kan føre til at fordelene tas for gitt i det daglige, samtidig som det kan bidra til å forklare hvorfor norske arbeidstakere med ulike individuelle ressurser generelt opplever sterk bedriftstilhørighet.

Litteraturliste

- Allen, Natalie J. & John P. Meyer (1996), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity". *Journal of Vocational Behavior* 49(3): 252-275.
- Alvesson, Mats & Hugh Willmott (2002), "Identity Regulation as organizational control: producing the appropriate individual". *Journal of Management Studies* 39(5): 619-644.
- Ashfort, Blake, E. & Fred Mael (1992), "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification". *Journal of Organizational Behavior* 13(2): 103-123.
- Ashfort, Blake, E. & Fred Mael (1989), "Social Identity Theory and the Organization". *Academy of Management Review* (14)1: 20-39.
- Bang, Henning (1995). *Organisasjonskultur*. Oslo: TANO A.S.
- Barley, Stephen, R. & Gideon Kunda (1992), "Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse". *Administrative Science Quarterly* 37(3): 363-399.
- Barth, Erling og Kristen Ringdal (2005), "Fleksibel arbeidsorganisering 1997-2003" i *Nytt Arbeidsliv*. Hege Torp (red.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Baruch, Yehuda (1998), "The rise and fall of Organizational Commitment". *Human Systems Management* 17(2): 135-143.
- Becker, G. (1964), *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Bell, Simon, J. & Bulent Menguc (2002), "The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality". *Journal of Retailing* 78(2): 131-146.
- Bovim, Roar Vejter (2010), *Arbeidsskapte identiteter: En studie av forutsetninger for identitet og tilhørighet i en organisatorisk kontekst*. Trondheim: Doktoravhandling ved NTNU: 65.
- Bramel, Dana & Ronald Friend (1981), "Hawthorne, the Myth of the Docile Worker, and Class Bias in Psychology". *American Psychologist* 36(8): 867-878.
- Brimeyer, Ted, M., Robert Perruci & Shelley MacDermid Wadsworth (2010), "Age, Tenure, Resources for Control, and Organizational Commitment". *Social Science Quarterly* 91(2): 511-530.
- Burawoy, Michael (1979), *Manufacturing Consent*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Christophersen, Knut-Andreas (2009), *Databehandling og statistisk analyse med SPSS*. 4 utgave. Oslo: Unipub.

- Colbjørnsen, Tom (2006), "Rettsliggjøring av nedbemanningsprosesser" (arbeidsnotat). Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning AS.
- Eikemo, Terje, A. og Tommy Høyvarde Clausen (2007), *Kvantitativ analyse med SPSS*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Elster, Jon (1987), *Making Sense of Marx*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elster, Jon (1989), *Nuts and bolts for the Social Sciences*. Cambridge: Cambridge University.
- Engelstad, Fredrik, Jørgen Svalund, Inger Marie Hagen og Aagot Elise Storvik (2003), *Makt og demokrati i arbeidslivet*. 1 utgave. Oslo: Gyldendal.
- Engelstad, Fredrik (2004), "Makt i det norske samfunnet" i *Det norske samfunn*. Ivar Frønes og Lise Kjølørød (red.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Falkum, Eivind (2008), *Makt og opposisjon i norsk arbeidsliv*. Avhandling for dr.philos.-grad. Fafo-rapport 2008: 31.
- Falkum, Eivind, Inger Marie Hagen og Sissel Trygstad (2009), *Bedriftsdemokratiets tilstand: medbestemmelse, medvirkning og innflytelse i 2009*. Oslo: Fafo.
- French, Wendell L. (1997), *Human Resources Management*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Furnham, Adrian (1997), *The psychology of behaviour at work*. Psychology Press: Hove.
- Gautam, Thaneswor, Rolf Van Dick & Ulrich Wagner (2004), "Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts". *Asian Journal of Social Psychology* 7(3): 301-315.
- Grey, Chris (2009), *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about studying organization*. 2 utgave. London: SAGE Publications.
- Grusky, Oscar (1966), "Career mobility and Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly* 10(4): 488-503.
- Guest, David E. (1987), "Human Resource Management and Industrial Relations". *Journal of Management Studies* 24(5): 503-521.
- Guest, David E. (1990), "Human Resource Management and the American Dream. *Journal of Management Studies* 27(4): 377-397.
- Handel, Michael, J (2003), *The Sociology of Organizations. Classic, Contemporary, and Critical readings*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Harley, B. (1999), "The Myth of Empowerment: Work Organisation, Hierarchy and Employee Autonomy in Contemporary Australian Workplaces". *Work, Employment & Society* 13(1): 41-66.
- Hellevik, Ottar (2002), *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hellevik, Ottar (2009), "Linear versus logistic regression when the dependent variable is a dichotomy". *Quality and Quantity* 43(1): 59-74.

Herzberg, Frederick, Bernhard Mausner & Barbara B. Snyderman (1959), *The motivation to work*. New York: John Wiley.

Hirschman, Albert O. (1992), *Rival Views of Market Society*. Cambridge (UK) Massachusetts (USA): Harvard University Press.

Homans, George C. (1958), "Social Behavior as Exchange". *American Journal of Sociology* 63(6): 597-606.

Hovedavtalen LO-HSH 2011-2013.

Hult, Carl (2003), "Organizational Commitment and Conflicting Values: The Impact of Systems of Norms in Six Western Countries". *International Journal of Comparative Sociology* 44(5): 408-443.

Kalleberg, Arne, L. & Jørn Rognes (2000), "Employment relations in Norway: some dimensions and correlates". *Journal of Organizational Behavior* 21(3): 315-335.

Kalleberg, Arne, L. & Arne Mastekaasa (1994), "Firm Internal Labor Markets and Organizational Commitment in Norway and the United States". *Acta Sociologica* 37(3): 269-286.

Kalleberg, Arne, L., Torstein Nesheim & Karen M. Olsen (2009), "Is Participation Good or Bad for Workers? : Effects of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway". *Acta Sociologica* 52(2): 99-116.

Kalleberg, Arne, L. & Arne Mastekaasa (2001), "Satisfied Movers, Committed Stayers: The Impact of Job Mobility on Work attitudes in Norway". *Work and Occupations* 28(2): 183-209.

Kalleberg, Arne, L. (1977), "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction". *American Sociological Review* 42(1): 124-143.

Kleinbaum, David G., Lawrence L. Kupper, Keith E. Muller & Azhar Nizam (1998), *Applied Regression Analysis and Other Multivariable Methods*. Belmont: Duxbury Press.

Leiulfslrud, Håkon og Øyvind Dahl (2005), "Arbeidslivets demokratisering. Makt, hierarki og autonomi i Norge 1982-1999". *Tidsskrift for samfunnsforskning* 46(2): 159-186.

Lincoln, James R. & Arne L. Kalleberg (1990), *Culture, Control and Commitment. A Study of Work Organisation and Work Attitudes in the United States and Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lysgaard, Sverre (2001). *Arbeiderkollektivet*. 3 utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Martin, Joanne (2002). *Organizational Culture. Mapping the Terrain*. Thousand Oaks: Sage.

Maslow, Abraham H. (1954), *Motivation and personality*. New York: Harper.

Mastekaasa, Arne (1987), "Modellbruk, indekser og konsistenskriterier". Tidsskrift for samfunnsforskning 28: 167-188.

Mastekaasa, Arne (2004), *Organisational commitment among public and private sector professionals*. Høgskolen i Oslo – senter for profesjonsstudier: 5/2004 (upublisert arbeidsnotat).

Mathieu, John E. & Dennis M. Zajac (1990), "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment". Psychological Bulletin 108(2): 171-194.

McGregor, Douglas. (1960), *The Human Side of the Enterprise*. New York: McGraw-Hill, Inc.

Merton, Robert K. & Alice S. Rossi (1968), "Contributions to the theory of reference group behavior". I Robert K. Merton (red.) *Social Theory and Social Structure*. 279-334). New York: The Free Press.

Meyer, John, P. & Nathalie Jean Allen (1997), *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Thousand Oaks: Sage.

Meyer, John P., David J. Stanley, Lynne Herscovitch & Laryssa Topolnytsky (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences". Journal of Vocational Behavior 61(1): 20–52.

Mincer, Jacob (1993), *Studies in Human Capital*. Aldershot: Edward Elger Publishing limited.

Mottaz, Clifford J. (1988), "Determinants of Organizational Commitment". Human Relations 41(6): 467-482.

Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (2010), *Arbeidslivets organisasjoner 2008/2009*. Fafo-rapport 2010: 47.

NOU 1999(34): Nytt Millennium – nytt arbeidsliv? Trygghet og verdiskapning i et fleksibelt arbeidsliv. Tom Colbjørnsen (red). Innstilling fra Arbeidslivsutvalget.

O'Connel, Ann A. (2006), *Logistic Regression Models for Ordinal Response Variables*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Olberg, Dag (2003), "Endringer i arbeidslivets organisering". Dag Olberg (red). Fafo-rapport: 183.

Pallant, Julie (2007), *SPSS Survival Manual*. New York: Berkshire: Open University Press.

Rasmussen, Bente (2001), *Mening, identitet og tillit i moderne organisasjoner*. SINTEF: Kunne nedtegnelse N 01/01 Teknologiledelse 2001.

Riketta, Michael. (2002), "Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis". Journal of Organizational Behavior 23(3): 257-266.

- Riketta, Michael (2005), *Organizational Identification: A meta-analysis*. Journal of Vocational Behavior 66(2): 358-384.
- Ringdal, Kristen (2007), *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Roethlisberger, Fritz Jules & Wilfrid J. Dickson (1966), *Counseling in an organization: A sequel to the Hawthorne researches*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Schein, Edgar (2009), *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Skog, Ole-Jørgen (2009), *Å forklare sosiale fenomener*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Sommervold, W. (1997), *Ledelse i sykepleien*. I Johansen, M.S. (2009) *Mellom profesjon og reform – om fremveksten og implementeringen av enhetlig ledelse i norsk sykehusvesen*. Oslo: Handelshøyskolen BI.
- Standard for yrkesklassifisering (1998). Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Svalund, Jørgen (2002). *Arbeid og autonomi. En studie av arbeidstakeres autonomi og konsekvenser av dette for arbeidstempo og medvirkning*. Hovedoppgave i sosiologi, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi: Universitetet i Oslo.
- Svalund, Jørgen (2003), ”Organisering, autonomi og arbeidstempo”. Søkelys på arbeidsmarkedet 20: 87-94.
- Svalfors, Stefan, Knut Halvorsen & Jørgen Goul Andersen (2001), “Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden”. Acta Sociologica 44: 139-156.
- Sørensen, Aage B. (1994), “Ch. 20: Firms, Wages and Incentives” i Smelser, N.J. & Swedberg, R. (Red) *Handbook of Economic Strategy*. Princeton: Princeton University press.
- Sørhaug, Tian (2004), *Managementaltet og autoritetens forvandling. Ledelse i en kunnskapsøkonomi*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Tabachnick, Barbara G. & Linda S. Fidell (2007), *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearsons.
- Thorsrud, Einar & Fred E. Emery (1970), *Mot en ny bedriftsorganisasjon. Eksperimenter i industrielt demokrati, fra samarbeidsprosjektet LO/NAF*. Oslo: Tanum forlag.
- Thompson, Paul & David McHugh (2009), *Work organizations*. 4 utgave. New York: Palgrave.
- Torp, Hege (2005), *Nytt Arbeidsliv*. Hege Storhaug (red). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tönnies, Ferdinand (1887), *Gemeinschaft und Gesellschaft*. Fues.
- Ulleberg, Pål & Hilmar Nordvik (2001), *Faktoranalyse: Innføring i faktorteori og faktoranalyse*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Vallas, Steven P., William Finlay & Amy S. Wharton (2009), *The Sociology of Work. Structures and Inequalities*. New York: Oxford University Press.

Van Knippenberg, Dan & Michael A. Hogg (2003), *Leadership and power. Identity Processes in Groups and Organizations*. Sage Publications: London.

Van Knippenberg, Dan & Ed Sleebos (2006), "Organizational identification versus organizational commitment; Self-definition, social exchange and job attitudes". *Journal of Organizational Behavior* 27(5): 571-584.

Vroom, Victor H. (1964), *Work and Motivation*. New York: Wiley.

Weber, Max (1982). *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.

Wilhelmsen, Marit (2010). *Samordnet Levekårsundersøkelse 2009 – Tverrsnitt. Tema: Arbeidsmiljø. Dokumentasjonsrapport. Notat 16*. Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.

Østerberg, Dag (2003). *Sosiologiens nøkkelbegreper*. Oslo: Cappelen.

URL: <http://www.ssb.no/emner/06/yrke/index.html> (lesedato: 10.06.2011).

URL: <http://www.sph.dep.no/Statens-Personalhandbok> (lesedato: 19.06.2011).

URL: <http://lovdata.no/all/hl-20050617-062.html> (lesedato 19.06.2011)

URL: <http://universitas.no/nyhet/52447/forskere-har-lite-tid-til-a-forske/hl:tidsbruk> (lesedato: 19.06.2011).

URL: <http://www.aftenposten.no/okonomi/utland/article4002091.ece> (lesedato: 19.06.2011).

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er: 36.118

Vedlegg

Faktoranalyse av indikatorene på arbeidstakernes grad av generell innflytelse i arbeidet

Utleddet faktor

Eigenverdi: 2,204

Forklart varians: 55,11%

Bestemme hvilke oppgaver skal få: 0,616 (ladning) – 2,93 (gjennomsnitt)

Bestemme over arbeidsutførelsen: 0,683(ladning) – 3,75 (gjennomsnitt)

Påvirke beslutninger som er viktig for arbeidet: 0,582 (ladning) – 3,46 (gjennomsnitt)

Bestemme over arbeidstempoet: 0,653 (ladning) – 3,50 (gjennomsnitt)

Semi-konfirmerende faktoranalyse. Viser faktorer med egenverdi over 1.